

**EFEKTIVITAS PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PRESPEKTIF MASLAHAH**

(Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh:

NISWAH ARDHINA

NIM 17230075



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**EFEKTIVITAS PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PRESPEKTIF MASLAHAH**

(Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Hukum (S.H.) dalam Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)

Oleh:

Niswah Ardhina
NIM. 17230075



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“EFEKTIVITAS PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PRESPEKTIF MASLAHAH
(Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)”**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik oranglain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, terdapat penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 25 Februari 2021

Penulis,

Penulis


Niswah Ardhina
NIM. 17230075

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Niswah Ardhina NIM. 17230075 Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

“EFEKTIVITAS PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PRESPEKTIF MASLAHAH (Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)”

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 25 Februari 2021

Mengetahui,
Kaprodi Hukum Tata Negara
Fakultas Syariah



Dr. H. M. Aunul Hakim, M.H.
NIP. 196509192000031001.

Dosen Pembimbing



Musleh Harry, S.H., M.Hum.
NIP. 1968071019990031002

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara NISWAH ARDHINA, NIM 17230075, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**EFEKTIVITAS PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PRESPEKTIF MASLAHAH
(Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai.....

Dengan Penguji:

1. Abdul Kadir, S.HI, M. H
NIP.1982071120180212168

()

Ketua

2. Musleh Harry, S. H., M. Hum
NIP.196807101999031002

()

Sekretaris

3. Dr. H. M. Aunul Hakim, M.H
NIP. 196509192000031001

()

Penguji Utama

Malang, 30 April 2021
Dekan,



H. Saifullah, S. H., M. Hum
512052000031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

QS. An-Nisa (4) : 59

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

A. KONSONAN

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	S a	S	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā	H{	Ha (dengan titik diatas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Z al	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sād	S{	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	D.	De (dengan titik di bawah)
ط	Tā	T.	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā	Z.	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘_____	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
أ / ء	Hamzah	_____’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (أ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

B. VOKAL

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	Fathāh	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dāmmah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَيَّ	Fathāh dan ya	Ai	A dan I
اَوَّ	Fathāh dan wau	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَلٌ : *haulā*

C. MADDAH

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
ا.../...إِ	<i>fathāh</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	a'	a dan garis di atas
ي...ِ	<i>kasrah</i> dan <i>ya</i>	i'	i dan garis di atas
و...ُ	<i>dāmmah</i> dan <i>wau</i>	u'	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ : *Qaala*

قِيلَ : *Qiila*

D. TA'MARBUṬAH

Transliterasi untuk *ta marbu'tāh* ada dua, yaitu: *ta marbu'tāh* yang hidup atau mendapat harkat *fathāh*, *kasrah*, dan *dāmmah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbu'tāh* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbu'tāh* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbu'tāh* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةٌ : *raudlah*

طَلْحَةٌ : *thalhah*

E. SYADDAAH

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

رَبَّنَا : *rabbanaa*

نَزَّلَ : *nazzala*

F. KATA SANDANG

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

G. HAMZAH

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

H. PENULISAN KATA ARAB YANG LAZIM DIGUNAKAN DALAM BAHASA INDONESIA

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dari al-Qur'a'n), Sunnah, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

I. LAFZ} AL-JALA'LAH (الله)

Kata Allah (الله) yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudā'f ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

J. HURUF KAPITAL

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka

huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamini, yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul: **“EFEKTIVITAS PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PRESPEKTIF MASLAHAH (Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)”** dapat saya selesaikan dengan baik.

Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i. Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien.

Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Saifullah, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. M. Aunul Hakim, S.Ag., M.H. selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Musleh Harry, S.H., M.Hum. selaku dosen pembimbing penulis yang telah mencurahkan waktu untuk memberikan pengarahan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Nur Jannani, S.HI., M.H. selaku dosen wali penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah

memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan.

6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Kedua orang tua tercinta, almarhum Bapak tersayang dan Ibu tersayang. Terima kasih yang tak terhingga atas semua cinta dan kasih sayang pengorbanan materi dan waktu yang sudah diberikan kepada penulis selama ini. Juga atas dukungan, semangat dan doa-doa tulus dan nasehat yang tidak pernah lelah diberikan selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga senantiasa diberikan rahmat, ridha, dan perlindungan Allah dan diberikan balasan yang sebaik-baiknya, serta semoga sesegera mungkin anakmu bisa membahagiakan kalian.
8. Kakak-kakak tercinta penulis yang telah memberikan doa dan dukungan serta selalu mengajarkan bahwa kesabaran itu adalah kunci dari segalanya. Terima kasih atas semua perhatian yang sudah diberikam hingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik. Semoga senantiasa diberikan rahmat, ridha, dan perlindungan Allah dan diberikan balasan yang sebaik-baiknya.
9. Para sahabat terdekat penulis selama pengerjaan skripsi ini, Tiyan, Ardha, Rafida, Mimi, Wiza, Tika, Della dan teman-teman lainnya yang sudah bersedia membantu pengerjaan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik, mulai dari terjun ikut penelitian lapangan, menumpangi kosan untuk istirahat, menemani konsultasi, membantu mengedit sampai dengan memberi masukan selama pengerjaan skripsi ini. Serta terima kasih karna sudah bersedia menerima keluh kesah penulis selama pengerjaan. Semoga Allah berikan balasan yang sebaik-baiknya untuk kalian semua.
10. Sahabat 9 julid, Ayunda, Bella, Cindy, Fitriyah, Insani, Jihan, Nesa dan Zsazsa yang sudah bersedia menjadi tempat sambat dan berkeluh kesah selama proses pengerjaan skripsi dan terima kasih atas dukungan dan semangat serta doa-doa dari kalian. Semoga Allah berikan balasan yang baikbaiknya untuk kalian semua.

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan

akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sanga
mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya
perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 25 Februari 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Niswah Ardhina', with a stylized flourish at the end.

Niswah Ardhina

NIM. 17230075

DAFTAR ISI

EFEKTIVITAS PASAL 3 AYAT 11 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PNS PRESPEKTIF MASLAHAHi	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....ii	
HALAMAN PERSETUJUANiii	
HALAMAN PENGESAHAN.....iv	
MOTTO v	
PEDOMAN TRANSLITERASI vi	
KATA PENGANTAR.....xiv	
DAFTAR TABEL xx	
DAFTAR DIAGRAMxxi	
ABSTRAKxxii	
ABSTRACTxxiii	
مستخلص البحثxxiv	
BAB I 1	
PENDAHULUAN..... 1	
A.Latar Belakang Masalah..... 1	
B.Batasan Masalah..... 9	
C.Rumusan Masalah 10	
D.Tujuan Penelitian 11	
E.Manfaat Penelitian 11	
F. Definisi Operasional..... 13	
G.Sistematika Penulisan 14	
BAB II 17	
TINJAUAN PUSTAKA 17	
A.Penelitian Terdahulu 17	

B. Kajian Pustaka.....	23
1. Tinjauan Umum Efektivitas.....	23
2. Tinjauan Umum PNS/ASN.....	30
3. Tinjauan Umum Disiplin Kerja	34
4. Tinjauan Umum Satuan Polisi Pamong Praja.....	39
5. Tinjauan Umum Masalah.....	41
BAB III	63
METODE PENELITIAN.....	63
A. Jenis Penelitian.....	64
B. Pendekatan Penelitian	65
C. Lokasi Penelitian.....	65
D. Jenis Data & Sumber Data	66
E. Metode Sampel dan Informan	69
F. Teknik Pengumpulan Data.....	72
G. Teknik Pengolahan Data	74
H. Analisis Data	75
BAB IV	74
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	74
1. Gambaran Umum Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang	74
2. Tujuan dan Sasaran serta Strategi dan Arah Kebijakan Satpol PP Malang	77
3. Sumber Daya PNS Satpol PP Kota Malang.....	79
B. Analisa dan Pembahasan.....	81
1. Efektivitas Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang	81
2. Faktor Pendukung dan Penghambat ke Efektifan Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS	

Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang	114
3. Pandangan Masalah Terhadap Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang	129
BAB V	136
PENUTUP	136
A.Kesimpulan	136
B.Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN	143

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Nama dan Jabatan Responden	71
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan	80
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan	81
Tabel 4.4 Rekapitulasi Absensi dari beberapa pegawai.....	90
Tabel 4.5 Opini responden terkait keefektivan pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 terhadap kedisiplinan guna meningkatkan kinerja pegawai	106
Tabel 4.6 Rata-Rata Prosentase Presensi Kehadiran beberapa PNS Kantor Satpol PP Kota Malang di tahun 2020	108

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Prosentase Presensi Kehadiran beberapa PNS Kantor Satpol PP Kota Malang di tahun 2002. Sumber data Satpol PP Kota Malang	107
---	-----

ABSTRAK

Niswah Ardhina, 17230075, *Efektivitas Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Satpol PP Kota Malang)*, 2020. Skripsi. Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing Musleh Harry, S.H., M.Hum.

Kata Kunci: Efektivitas, Disiplin, Peningkatan Kinerja, Prespektif Masalah, Satpol PP Kota Malang

Penelitian ini berangkat dari latar belakang masih rendahnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil secara umum, beredar diberita maupun media sosial bahwa PNS ditertibkan oleh Satpol PP karena sedang berada di mall atau tempat lainnya di mana masih jam kantor dan tanpa izin atasan atau surat tugas dinas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS prespektif masalah di Kantor Satpol PP Kota Malang, hal ini tentunya karena tegak atau runtuhnya negara tergantung dari sumber daya manusianya yaitu para pegawai negeri sipil itu sendiri.

Rumusan masalah yang diangkat adalah 1.) Bagaimana efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terhadap peningkatan kinerja?; 2.) Faktor pendukung dan penghambat apa yang mempengaruhi ke efektifan Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 terhadap peningkatan kinerja pegawai?; 3.) Bagaimana pandangan masalah terhadap kedisiplinan PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS?

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah di Kantor Satpol PP Kota Malang. Data yang digunakan adalah data primer melalui wawancara dengan menggunakan metode *purposiv sampling* di dalamnya, observasi, dan dokumentasi. Serta data sekunder yang berupa aturan-aturan terkait, buku-buku ilmiah, skripsi dan jurnal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sudah efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai PNS yang berimbas pula kepada peningkatan kinerja pegawai PNS. Faktor pendukungnya adalah dengan pengawasan dan pembinaan langsung dari pimpinan, sedangkan faktor penghambatnya adalah masih rendahnya rasa kesadaran diri pegawai untuk menegakan disiplin. Jika dilihat dari segi kekuatannya termasuk dalam *Al-maslahah al-Hajjiyah* dan jika segi eksistensinya atau keserasiannya dan kesejalanan termasuk dalam kategori *maslahah mursalah*.

ABSTRACT

Niswah Ardhina, 17230075, Effectiveness of Article 3 Paragraph 11 of Government Regulation Number 52 of 2010 concerning Civil Servant Discipline (Study at Satpol PP Malang City), 2020. Undergraduate Thesis. Constitutional Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor: Musleh Harry, S.H., M. Hum.

Keywords: Effectiveness, Discipline, Improving Performance, Maslahah Perspective, Satpol PP of Malang Region

This research comes from the background of the low discipline of civil servants in general, circulating on the news and social media that civil servants disciplined by Satpol PP because they are in a mall or other place where they are still in working hours and without the superior's permission or official assignment letter. This study aims to determine the effectiveness of Article 3 paragraph 11 of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline on improving the performance of civil servants in the perspective of *maslahah* in the Satpol PP Office of Malang City, and this is because of the upright or collapse of the state depends on human resources, namely civil servants itself.

The formulations of the problem raised are: 1) How is the effectiveness of Article 3 paragraph 11 of Government Regulation Number 53 of 2010 on improving performance?; 2) What supporting and inhibiting factors affect the effectiveness of Article 3 paragraph 11 of Government Regulation Number 53 of 2010 on improving employee performance ?; 3) What is the view of *maslahah* on the discipline of civil servants in improving the performance of civil servants?

This type of research is empirical juridical research. While the approach used is a sociological juridical approach. The research location in this study is in the Satpol PP Office of Malang City. The data used are primary data through interviews using purposive sampling method in it, observation, and documentation. Also, secondary data used are in the form of related rules, scientific books, theses, and journals.

The results of this study indicate that Article 3 paragraph 11 of Government Regulation Number 53 of 2010 has been effective in increasing the discipline of civil servant employees, which also has an impact on improving the performance of civil servants. The supporting factor is direct supervision and guidance from the leadership, while the inhibiting factor is the low sense of awareness of employees to enforce discipline. When viewed from the point of view of its strength, it is included in *Al-Maslahah al-Hajjiyah*, and if in terms of its existence or harmony and in a way that included in the category of *maslahah mursalah*.

مستخلص البحث

نسوة أرضنا، ١٧٢٣٠٠٧٥، الفعالية المادة 3 الآية 11 اللوائح الحكومية رقم ٥٣ السنة ٢٠١٠ عن
السياسة الانضباط موظفي الخدمة المدنية (الدراسة في وحدة شرطة الخدمة المدنية مالانج)، البحث، القسم
الكلية الشريعة، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف: مصلح حاري الماحيستير

الكلمات الرئيسية:

الفعالية، الانضباط، تحسين الأداء، منظور المصلحة، وحدة شرطة الخدمة المدنية مالانج
نشأ هذا البحث من انخفاض مستوى انضباط موظفي الخدمة المدنية بشكل عام، انتشر في الأخبار و وسائل التواصل
الاجتماعي أن موظفي الخدمة المدنية منضبطة من قبل وحدة شرطة الخدمة المدنية لأنهم موجودون في المركز التجاري
بينما لا تزال هناك ساعات عمل، وبدون إذن الرئيس أو خطاب التكليف الرسمي. تهدف هذه الدراسة إلى زيادة
الفعالية المادة 3 الآية 11 اللوائح الحكومية رقم ٥٣ السنة ٢٠١٠ عن انضباط موظفي الخدمة المدنية نحو زيادة عمل
موظفي الخدمة المدنية من منظور المصلحة في مكتب وحدة شرطة الخدمة المدنية مالانج، وذلك لأن استقامة الدولة
وأهيارها يعتمد على مواردها البشرية ، أي الموظفين أنفسهم.

صياغة المشكلة المثارة هي: (١) كيف الفعالية المادة 3 الآية 11 اللوائح الحكومية رقم ٥٣ السنة ٢٠١٠ عن تحسين
الأداء؟، (٢) العوامل الداعمة والمثبطة التي تؤثر الفعالية المادة 3 الآية 11 اللوائح الحكومية رقم ٥٣ السنة ٢٠١٠ عن
تحسين الأداء؟، (٣) كيف ينظر مصلحة إلى الانضباط موظفي الخدمة المدنية على تحسين الأداء موظفي الخدمة المدنية؟
هذا النوع من البحث هو بحث قانوني تجريبي. بينما النهج المستخدم هو سوسيولوجي قانوني. الموقع في هذه الدراسة في
مكتب وحدة شرطة الخدمة مالانج. البيانات المستخدمة هي البيانات الأولية من خلال المقابلات مع طريقة أخذ
العينات هادفة فيها، المراقبة والتوثيق. والبيانات الثانوية المتعلقة به والكتب العلمية والرسائل الجامعية والمجلات.

وجدت نتائج هذه الدراسة أن المادة 3 الآية 11 اللوائح الحكومية رقم ٥٣ ٢٠١٠ كانت فعالة لتحسين الانضباط
موظفي الخدمة المدنية التي يؤثر في زيادة الأداء موظفي الخدمة المدنية. العوامل الداعمة هي الإشراف و والتوجيه المباشر
من الرئيس. و العامل المثبط هو انخفاض الوعي الذاتي للموظفين لفرض الانضباط. عندما ينظر إليها من حيث القوة
في المصلحة الحجة وإذا كان مدرجاً من حيث الوجود في المصلحة المرسله.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil atau biasa dikenal dengan sebutan PNS ialah seorang warga negara Indonesia dengan kriteria sudah memenuhi syarat-syarat yang sesuai dengan yang ditetapkan, baik dalam pengangkatannya dilakukan langsung oleh pejabat yang memiliki kewenangan dalam masalah pengangkatan kepegawaian dan diberi pekerjaan dalam suatu tatanan di jabatan pemerintahan, ataupun mendapat tugas negara lainnya, dan diberi gaji sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Kranenburg dikutip dari buku *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang ditunjuk bekerja untuk pemerintah dan negara.¹ Untuk pengaturannya ada di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN, ASN merupakan profesi untuk Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Setelah memahami makna PNS, maka ada pula istilah yang sering dikenal lainnya yakni Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) ialah pegawai negeri sipil sekaligus pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan yang ada di pemerintahan atau disertai tugas negara yang lainnya, selain itu juga digaji

¹ Sri Hartati dan Tedy Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), 31.

berdasarkan peraturan perundang-undangan. Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian guna menduduki jabatan pemerintahan. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sendiri, merupakan warga negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk kurun waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintah.²

Upaya menciptakan disiplin di dalam seorang PNS ada dalam peraturan pemerintah untuk mengatur hal ini, yang awalnya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Displin PNS dan sudah di amandemen menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, untuk mengamandemen peraturan tersebut membutuhkan waktu kurang lebih 30 tahun. Salah satu latar belakang diamandemennya peraturan tersebut adalah dikarenakan ada tuntutan dari masyarakat yang semakin meningkat terhadap kinerja dan pelayanan PNS yang harus maksimal seiring dengan berjalannya pelaksanaan reformasi birokrasi.

Padahal, jika para PNS tersebut memiliki rasa penuh tanggungjawab kepada Pancasila, UUD 1945 dan pemerintah, serta bersatu, berbudi luhur, disiplin, berwibawa, efisien, bermutu tinggi, dan sadar, maka PNS tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang baik. Tanggung jawab mereka sebagai unsur pertama lembaga

² Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

nasional.³ Di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional agar berjalan lancar, maka sangatlah bergantung kepada bagaimana kesempurnaan dari aparatur sipil negara sendiri terutama Pegawai Negeri Sipil. PNS merupakan aparatur negara adalah abdi negara sekaligus abdi masyarakat. Sebagai abdi negara, maka sudah sepantasnya seorang PNS terikat pada segala aturan yang berlaku.⁴ PNS sebagai unsur aparatur negara atau bisa disebut juga abdi masyarakat atau tangan kanan negara, maka tentu diharapkan menyelenggarakan fungsi pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu dengan baik sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Disiplin PNS sendiri menurut Pasal 1 ayat 1 PP No. 53 berarti bahwa kemampuan atau kemauan Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tugasnya dan menghindari larangan yang telah ditentukan sebelumnya yang diatur dalam undang-undang dan / atau peraturan pemerintah, yang tunduk pada hukum disiplin dalam hal terjadi ketidakpatuhan atau pelanggaran. Mengingat pelanggaran yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat 3 PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa pelanggaran disiplin yang dimaksud dapat berupa ucapan, surat atau perbuatan pejabat yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangannya. tugas dan / atau melanggar larangan peraturan disiplin PNS baik selama maupun di luar jam kerja.

³ Marsono, *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*, (Jakarta: Ikhtiar Baru, 1974), 66.

⁴ Philipus M. Hadjon dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1994), 39.

Telah menjadi perbincangan biasa dan menjadi rahasia publik di masyarakat bahwa PNS di Indonesia menjadi pusat perhatian dalam masalah disiplin. Masyarakat dapat melihat berita melalui televisi, media sosial, koran dan media lainnya dimana masih ada saja PNS diamankan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) hal ini dikarenakan PNS meninggalkan tempat tugas di jam kerja tanpa izin atau tanpa sepengetahuan dari atasannya.⁵ Dengan demikian, disiplin yang tinggi merupakan salah satu penunjang untuk menjadi PNS yang berprestasi, dengan disiplin tinggi maka diharapkan akan membuat semua aktivitas pekerjaan pemerintahan dapat berjalan dengan baik.

Perilaku PNS yang tidak bertentangan dengan aturan disiplin PNS atau melanggar PP tersebut yang masih saja sering dijumpai, seperti dalam Prasadang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK) pada 14 Oktober 2019 yang dihadiri sekretaris BAPEK, yang membahas 35 kasus pelanggaran disiplin PNS yang berstatus pegawai instansi pusat dan daerah. Adapun rincian kasus yang dibahas meliputi 19 kasus tidak masuk kerja dan 16 kasus lainnya berupa penyalahgunaan wewenang, penipuan, gratifikasi, sampai dengan penyalahgunaan narkoba. Ditjen Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM, serta Dewan Pengurus Nasional Korpri. Ada sejumlah jenis penjatuhan Hukuman Disiplin (HD) yang

⁵ Ubay Mulyawan, "Impelementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang" (Undergraduate thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2015), <http://repository.fisipuntirta.ac.id/481/1/IMPLEMENTASI%20PERATURAN%20PEMERINTAH%20NOMOR%2053%20TAHUN%202010%20TENTANG%20DISIPLIN%20PEGAWAI%20NEGERI%20SIPIL%20%28PNS%29%20-%20%20Copy.pdf>

disarankan yakni baik dalam bentuk pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PTDHAPS) dan pemberhentian dengan tidak hormat (PTDH). Selengkapnya mengenai jenis HD tertuang dalam Pasal 7 PP Nomor 53 Tahun 2010, yang meliputi HD ringan berupa teguran lisan atau tulisan, HD sedang berupa penurunan pangkat, dan HD berat berupa pemberhentian. Kasus disiplin PNS berupa tidak masuk kerja yang masih mendominasi hingga saat ini merupakan pelanggaran terhadap Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 perihal mentaati ketentuan jam kerja yang harus dipenuhi PNS.⁶

Berdasarkan uraian diatas, maka timbulah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil. Salah satu kewajibannya yaitu Pegawai Negeri Sipil wajib mentaati peraturan jam bekerja dan tata tertib pekerjaan. Pada Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 yang berbunyi masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.⁷ Peraturan ini ditetapkan oleh menteri yang tugasnya seputasr urusan kepegawaian, namun untuk tata terib pekerjaan diatur melalui keputusan menteri yang bersangkutan.⁸ Tetapi pada kenyataannya saat ini banyak dijumpai pegawa negeri yang kurang disiplin dalam bekerja. Terutama dalam disiplin waktu kerja baik dalam hal terlambat, cepat pulang atau mangkir dari kewajibannya untuk bekerja, bahkan tidak masuk tanpa keterangan yang sah.

⁶ Humas BKN, “35 Kasus Pelanggaran PNS Dibahas Dalam Prasadang Hari Ini” *BKN*, 19 Oktober 2019, diakses pada 9 Juli 2020, <https://www.bkn.go.id/berita/35-kasus-pelanggaran-disiplin-pns-dibahas-dalam-prasidang-bapek-hari-ini>

⁷ Pasal 3 aya 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁸ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Djamban, 1975), 152.

Fenomena mengenai permasalahan kurang disiplin mengenai jam kerja ini juga masih dapat ditemukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Malang. Satpol PP sebagai instansi yang menyanggah tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketertiban dan Ketertibn Umum Perlindungan Masyarakat, maka sudah sepatutnya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan disiplin agar sasaran kinerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik. Maka dengan demikian, Satpol PP Kota Malang berupaya semaksimal mungkin menerapkan PP Nomor 53 tahun 2010 di bidang Disiplin Kepegawaian. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai Satpol PP yang menyimpang dari ketentuan tersebut sehingga berakibat pada pekerjaan yang tidak efektif dan produktif.

Di dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja bahwa tugas Satpol PP adalah penegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat.⁹ Sehingga sudah sepatutnya sebagai aparat yang menegakkan hukum, haruslah menanamkan rasa disiplin pada dirinya dahulu agar dapat mencapai sasaran kinerja pegawai yang optimal guna melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan wawancara awal yang didapat penulis dari Sekertaris dan Administrasi Kepegawaian Satpol PP bahwa memang pelanggaran disiplin PNS masih terjadi di Satpol PP, hal ini berakibat terhadap tidak maksimalnya pencapaian kinerja pegawai PNS kantor Satpol PP Kota Malang dibuktikan dengan hasil capaian

⁹ Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja

kinerja pegawai mengenai pengelolaan di setiap bidang urusan masih tidak tepat waktu dalam hal pengumpulan laporan. Pelanggaran disiplin yang paling mendominasi adalah pelanggaran jam kerja, pelanggaran jam kerja ini diakumulasikan di akhir bulan perhitungan kehadiran absen melalui *fingerprint/scanface*. Jam kerja di Satpol PP dimulai pukul 08.00-16.00, ketika dalam satu bulan tidak mencapai 100% maka akan diberikan hukuman disiplin yang berakibat pada potongan tunjangan penghasilan. Dari 98 pegawai PNS yang ada, setiap bulannya sekitar 20,74% dalam kurun waktu Januari-Maret 2020 masih melakukan pelanggaran jam kerja baik dalam bentuk terlambat datang, pulang cepat maupun tidak hadir.¹⁰ Berdasarkan keterangan tersebut, maka Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS masih belum sepenuhnya dipatuhi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan diatas masih memerlukan penelitian yang mendalam mengenai kedisiplinan khususnya tentang jam kerja dan masuk kerja bagi para PNS guna meningkatkan peningkatan kinerja PNS, hal ini dapat dikaji lebih lanjut dengan adanya sebuah penelitian terhadap adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS yang dilihat dari prespektif masalah.

Maslahah adalah setiap sesuatu yang menimbulkan suatu perbuatan, berupa hal-hal baik. Sedangkan secara terminologis syariat, terdapat beragam pendefinisian. Mustafa Syalbi menyimpulkan ke dalam dua pengertian. Pertama, dengan pengertian

¹⁰ Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

majaz, masalah ialah sesuatu yang menyampaikan pada kemanfaatan. Kedua, secara hakiki, masalah ialah akibat itu sendiri yang timbul dari sebuah tindakan, berupa kebaikan ataupun kemanfaatan. Sedangkan Imam Ghazali mendefinisikan masalah sebagai sesuatu yang bisa mendatangkan kemanfaatan dan menanggulangi atau mencegah kerusakan. Atau dapat juga dikatakan mengambil manfaat dan menolak kemudharatan dalam rangka merawat tujuan-tujuan syara'.¹¹

Sebagai agama Islam yang *rahmatan lil alamin*. Islam telah menekankan bahwa Allah tidak akan mencari akan suatu hal, melainkan guna kebaikan para umatnya. Sebagaimana firman Allah Swt., dalam surah al-anbiya ayat 107:

﴿ ۱۰۷ 》 وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ

“dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam.” (QS. Al-Anbiya’ : 107)

Sehingga dalam menetapkan suatu peraturan harus telah dikaji lebih lanjut, apakah peraturan tersebut telah memberi kemaslahatan bagi masyarakat atau tidak. Karena pada teorinya segala bentuk produk hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah, haruslah memberikan kemaslahatan bagi warganya. Sesuai dengan salah satu kaidah fiqh yang menerangkan tentang “*kebijakan pemimpin atas rakyatnya dilakukan berdasarkan pertimbangan kemaslahatan.*” Kemaslahatan yang menjadi tujuan dalam pengambilan suatu hukum haruslah diperhatikan secara cermat, agar

¹¹ Jamal Makmur Asmani, *Fiqh Sosial Kiai Sahal, Antara Konsep dan Implementasi*, (Jakarta: Khalista, 2009), 285.

tidak disalahgunakan oleh hawa nafsu manusia semata.¹² Al Ghazali menempatkan *Maslahah* sebagai dasar dari hukum. Lebih lanjut, Al Ghazali menjelaskan bahwa penetapan hukum Islam itu selalu bertujuan memberikan kemaslahatan bagi manusia. Maka untuk mengetahui apakah kedisiplinan jam kerja dan masuk kerja ini bermaslahah terhadap peningkatan kinerja PNS, maka dalam hal ini dapat dilakukan sebuah pengkajian lebih eksplisit.

Sebagaimana latar belakang yang sudah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai permasalahan tersebut dengan judul **“Efektivitas Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS Prespektif Maslahah (Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)”**

B. Batasan Masalah

Dalam pembahasan yang ada di penelitian ini yang menjadi pokok dasar utama pembahasan adalah mengenai Efektivitas Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS prespekti maslahah (Studi di Satpol PP Kota Malang). Agar penelitian yang dilakukan ini dapat lebih terarah sehingga tidak menyimpang dari pokok utama permasalahan sesungguhnya dan juga agar mempermudah penelitian, maka dalam penelitian ini perlu dibatasi, dengan demikian data yang diperoleh akan

¹² Akbar Sarif dan Ridwan Ahmad. Konsep Maslahat Dan Mafsadat Menurut Imam Al-Ghazali. *Tsaqofah*. Vol. 13 no. 2. (2017): 357 <https://media.neliti.com/media/publications/272015-konsep-maslahat-dalam-menyikapi-masalah-bd2d936c.pdf>

ditentukan secara sistematis. Sehingga ruang lingkupnya adalah mencakup tentang hal-hal yang meliputi kedisiplin jam kerja dan masuk kerja pegawai PNS Satpol PP Kota Malang pada tahun 2020 secara acak berdasarkan data yang didapat dari Satpol PP Kota Malang. Objek penelitian ini adalah pegawai PNS Satpol PP Kota Malang sehingga dalam penelitian ini, peneliti meneliti masalah disiplin Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 pegawai negeri sipil di Kantor Satpol PP Kota Malang dengan menggunakan metode sampel yang ada di kantor Satpol PP Kota Malang pada tahun 2020, berdasarkan alasan tersebut penelitian ini dapat menghasilkan pembahasan yang lebih fokus dan mengerucut.

Namun penjelasan lebih lanjut dari Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 itu sendiri, ada pada Peraturan Wali Kota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang, khususnya pada Pasal 6 yang membahas tentang ketentuan hari dan jam kerja PNS.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah ada, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terdapat dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

2. Faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Displin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang?
3. Pandangan Masalahah terkait peraturan disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang?

D. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang yang ada, maka tujuan dari penelitian yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Displin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang
2. Untuk mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Displin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang
3. Untuk mengetahui bagaimana pandangan masalah disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang Prespektif

E. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan agar dapat diambil banyak manfaat yang bisa diterapkan bagi peneliti sendiri atau bahkan pihak lain yang ikut

serta memanfaatkan tulisan ini sebagai rujukan dalam menghadapi permasalahan yang sama seperti yang dibahas dalam penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk dijadikan dasar dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang pembahasannya sama
- b. Hasil dari pembahasan ini diharapkan dapat memberikan data dan fakta selanjutnya keilmuan pengetahuan secara umum, atau secara khusus untuk mengembangkan ilmu Hukum Tata Negara mengenai efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS Satuan Polisi PP.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Untuk memperluas wawasan peneliti guna menerapkan hasil dari studi dan dikaitkan efektivitas hukum sebagai pelaksanaan dari kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi instansi

Untuk Satpol PP Kota Malang agar dapat dijadikan sebagai bahan kontribusi pemikiran untuk peningkatan kinerja seorang pegawai yang maksimal. Sehingga hasil dari penelitian ini bisa memberikan hasil yang

manfaat agar dapat memberikan pengaruh kepada peningkatan hasil kinerja yang maksimal di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.

c. Bagi umum

Untuk umum sendiri, penelitian ini hasilnya memberikan ilmu pengetahuan dan informasi untuk yang membutuhkan informasi seputar kinerja pegawai sendiri.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas terkait masalah disiplin PNS ini, hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan maupun perbandingan untuk studi lainnya.

F. Definisi Operasional

- 1) Efektivitas: Makna dari efektivitas adalah sebagai ukuran berhasil atau gagalnya sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, atau dapat juga diartikan sebagai sebuah ukuran sejauh mana tujuan atau sasaran baik secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sudah dicapai. Ketika organisasi sudah berhasil mencapai tujuannya, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.¹³
- 2) Disiplin : Makna dari disiplin sendiri adalah berarti patuh, taat, menghormati, menerima dan menyanggupi serta menerapkan suatu

¹³ Ihyaul Ulum , *Akuntansi Sektor Publik*, (Malang: UMM Press, 2004), 294.

ketentuan yang mengharuskan seseorang untuk tunduk dan patuh pada ketentuan atau perintah yang berlaku di suatu lingkungan.¹⁴

- 3) Pegawai Negeri Sipil : Memiliki makna yakni seorang warga negara Indonesia yang sudah memenuhi kriteria syarat tertentu, lalu diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menjadi seorang pegawai aparatur sipil negara guna menduduki jabatan dalam sistem pemerintahan di negara.¹⁵
- 4) Kinerja : Memiliki makna, yakni sebuah hasil dari suatu pekerjaan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai seseorang ketika sudah melaksanakan sebuah tugas atau pekerjaan dengan tanggungjawab.¹⁶

G. Sistematika Penulisan

Sistematik penulisan dilakukan agar dalam menyusun penelitian ini lebih sistematis dan fokus serta terarah dalam satu pemikiran, mengacu pada sistematika penulisan dalam buku pedoman penulisan karya tulis ilmiah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2019. Peneliti akan menyajikan sistematika penulisan ini untuk gambaran umum dari penelitian yang terdiri dari beberapa bab yaitu: Pertama pendahuluan, kedua kajian pustaka, ketiga metode penelitian, keempat hasil dan pembahasan dan kelima penutup serta daftar pustaka yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

¹⁴ Victor M. Situmoran dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), 153.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 22.

BAB I : Pendahuluan. Pada bagian ini menjelaskan tentang beberapa hal yang menjadi masalah-masalah yang dirasakan oleh penulis yang dituangkan di dalam latar belakang masalah. Dilanjutkan dengan batasan masalah yang tujuannya untuk membatasi permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini agar tidak melebar dari inti permasalahan. Kemudian rumusan masalah yang berfungsi sebagai sebuah fokus yang ingin dikaji dalam penelitian yang kemudian dijelaskan dalam tujuan penelitian. Manfaat penelitian diharapkan dapat memiliki kontribusi kepada beberapa pihak yang sudah diklasifikasi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kemudian definisi operasional yang di dalamnya menjelaskan tentang arti perkata yang menjadi sebuah kata kunci dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan adalah susunan yang secara sistematis yang disajikan penulis untuk pembaca pada penelitian ini.

BAB II : Tinjauan Pustaka. Di dalam bagian ini terdapat dua sub bab yaitu penelitian terdahulu dan kajian pustaka. Pada bagian penelitian terdahulu bertujuan agar dapat mengetahui apa saja hasil, perbedaan, persamaan serta unsur kebaruan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang sudah ada sehingga dapat menunjukkan bahwa karya tulis ini adalah benar-benar karya dari peneliti. Kemudian untuk kajian pustaka ditujukan untuk menjelaskan teori terkait yang menjadi sebuah pisau analisis yang dianggap masih relevan dengan pembahasan yang ada pada penelitian ini.

BAB III : Metode penelitian. Berfungsi guna membahas terkait metode-metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Metode penelitian disini

terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode sampel dan informan, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : Hasil penelitaian dan pembahasan. Merupakan bagian yang paling inti dari penelitian dimana memaparkan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berisi deskripsi objek penelitian dan pembahasan yang menganalisis data-data baik melalui data sekunder, primer dan tersier untuk menjawab rumusan masalah yang ada, dalam hal ini esensinya mengenai bagaimana efektivitas Pasal 3 ayat 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS Satpol PP Kota Malang dan faktor pendukung maupun pengahambat serta pandangan masalah terkait disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai.

BAB V : Penutup. Terdiri dari dua bab yakni kesimpulan atau ringkasan secara singkat dari rumusan masalah yang ada serta saran. Kesimpulan disini bertujuan agar dapat memberikan inti dari hasil penelitian yang sudah dilakukan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang sudah ditetapkan. Sedangkan bagian saran berisikan sebuah anjuran atau usulan bisa dari peneliti untuk pihak-pihak terkait tentunya yang masih relevan dan berwenang dalam permasalahan yang diteliti, sehingga sarannya diharapkan dapat menjadi sebuah kontribusi atau sumbangsih pemikiran positif di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti akan membahas tentang Efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS Prespektif Masalah, adalah bukan merupakan penelitian yang baru. Sudah ada yang menunjukkan secara garis besar mengenai penelitian ini dilakukan sebelumnya, akan tetapi terdapat perbedaan diantaranya terletak pada fokus penelitian yakni bagaimana ke efektifan Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 tersebut dalam peningkatan kinerja, targetnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang optimal sesuai sasaran kinerja pegawai, dan lokasi penelitian di kaitkan dengan Prespektif Masalah. Guna dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau perbandingan dalam penelitian ini, maka akan disajikan hasil penelitian terdahulu yang pembahasannya hampir sama, sebagai berikut :

1. Penelitian skripsi oleh Yulita Rosalina dengan judul **Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013), Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada tahun 2017.** Adapun isu hukum yang di teliti adalah untuk meningkatkan seberapa

pentingnya menerapkan kesadaran kedisiplinan bagi aparatur sipil negara sebagai pekerja dari penyelenggara negara guna mewujudkan pemeritahan yang baik. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan penelitian lapangan dengan atas dasar kepustakaan, yaitu penelitian terhadap bahan hukum primer, sekunder maupun tersier. Dimana yang dikaji adalah aturan-aturan yang tertulis dalam perundang-undnagan, norma, ataupun kaidah lainnya serta melakukan wawancara terhadap responden dan melalui kuesioner langsung. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS sehingga memperburuk citra birokrasi negara Indonesia dan kinerja dari PNS itu sendiri, namun upaya-upaya dalam meningkatkan disiplin PNS terus dilakukan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan PNS guna peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Yang membedakan adalah penelitian ini memadukan PP Nomor 53 Tahun 2010 dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013, selain itu juga menggunakan kuesioner sebagai sumber data.

2. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Gita Herni Saputri dengan judul **Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Lingkup Organisasi Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Kabupaten Umum Lampung Utara), skripsi pada Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2017**. Adapun isu hukum yang diteliti adalah bagaimanakah implementasi disiplin aparatur sipil negara dalam lingkup OPD di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara serta faktor-faktor apakah yang menjadi

penghambat dalam Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam lingkup OPD di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Lampung Utara. Metode pendekatan masalah yang digunakan adalah metode normatif dan empiris. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan (*Library research*), dan studi lapangan (*Field research*). Hasilnya adalah belum dilaksanakan secara optimal karena masih ada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Faktor Penghambat yaitu masih kurangnya sarana prasarana yang ada di kantor, masih rendahnya kesadaran pegawai untuk bersikap disiplin dalam mengimplementasikan tugasnya sebagai ASN. Perbedaannya adalah terletak pada fokus penelitiannya yang membahas secara keseluruhan isi dari PP tersebut.

3. Penelitian skripsi oleh Puput Suwodono Putra berjudul, **Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sukoharjo Oleh Badan Kepegawaian Daerah di Tinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta pada tahun 2015**. Adapun isu hukum yang diteliti adalah bagaimana penegakan disiplin pegawai negeri sipil di Pemerintahan Kabupaten Sukoharjo yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo serta mengetahui hambatan dan solusi dalam penegakan disiplin pegawai negeri sipil ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomer 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Metode penelitian ini

merupakan penelitian hukum empiris, data yang diperoleh merupakan data dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo dengan cara pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi dan dokumen. Metode analisis kualitatif. Hasil dari asil penelitian ini diperoleh hasil bahwa andil BKD untuk menegakan disiplin pegawai negeri sipil sudah cukup berperan, bentuk peran BKD sendiri baik dengan membagikan copyan terkait aturan tersebut, sosialisasi, hingga pelaksanaan pemberian sanksi. Perbedaanya adalah pada isu hukum yang dibahas hanya penegakan disiplin PP tersebut secara keseluruhan serta membahas mengenai Peran Bapek dalam menegakkan disiplin PNS .

Untuk mempermudah penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan maka akan ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Nama/Perguruan Tinggi/Judul /Tahun	Judul	Isu Hukum	Hasil	Perbedaan
1	Yulita Rosalina (Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Syarif	Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi	-Bagaimana kedisiplinan jam kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan? -Apa saja	Masih ditemukan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS sehingga memperburuk citra birokrasi negara	Penelitian ini memadukan PP Nomor 53 Tahun 2010 dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun

	Hidayatullah, 2017)	Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)	upaya yang dilakukan untuk meningkatkan?	Indonesia dan kinerja dari PNS itu sendiri	2013, selain itu juga menggunakan kuesioner sebagai sumber data.
2 .	Gita Herni Saputri (Fakultas Hukum, Universitas Lampung, 2017)	Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Lingkup Organisasi Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Kabupaten Umum Lampung Utara)	-Bagaimana implementasi disiplin ASN dalam lingkup organisasi perangkat daerah? -Apa faktor penghambat implementasi disiplin ASN dalam lingkup organisasi perangkat daerah?	-Belum dilaksanakan secara optimal karena masih ada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. -Faktor Penghambat yaitu masih kurangnya sarana prasarana yang ada di kantor, masih rendahnya	Fokus penelitiannya membahas secara keseluruhan isi dari PP tersebut, tidak fokus hanya pada Pasal 3 ayat (11) mengenai masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja

				kesadaran pegawai untuk bersikap disiplin dalam mengimplemen- tasikan tugasnya sebagai ASN.	
3 .	Puput Suwodono Putra (Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2015)	Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sukoharjo Oleh Badan Kepegawaian Daerah di Tinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	-Bagaimana Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sukoharjo yang di lakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sukoharjo? -Apa hambatan dan solusi dalam penegakan disiplin	Hasil penelitian ini adalah Peran Badan Kepegawaian Daerah dalam penegkan disiplin pegawai negeri sipil cukup besar peranannya, kegiatan yang dilakukan dalam usahanya guna penegakan disiplin itu sendiri	Perbedaanya adalah pada isu hukum yang dibahas hanya Peran Bapek dalam menegakkan disiplin PNS dan penegakkan disiplin menurut isi PP secara keseluruhan

			Pegawai Negeri Sipil?		
--	--	--	--------------------------	--	--

B. Kajian Pustaka

Kerangka teori ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang ada dalam rumusan masalah sebelumnya menggunakan beberapa konsep teori serta tinjauan umum yang telah diklasifikasikan oleh peneliti. Dalam hal ini, peneliti telah mengklasifikasikan ke beberapa teori yakni, Disiplin Kerja, Teori Efektivitas Hukum.

1. Tinjauan Umum Efektivitas

a. Pengertian Umum Tentang Efektivitas

Efektivitas merupakan hal utama dan mendasar untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan di dalam sebuah lingkungan atau sebuah organisasi. Efektivitas bisa dikatakan efektif apabila ketika tujuan dan sasaran yang sudah ditentukan tersebut dapat dicapai. Efektivitas juga bisa diartikan sebagai sebuah ukuran dalam arti sudah tercapainya tujuan dan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya di instansi atau organisasi tersebut.¹⁷

Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas

¹⁷ Bernard, I, Chaster. 1992. *Organisasi dan Manajemen Struktur, Prilaku dan Proses*. (Jakarta: Gramedia, 1992), 207.

dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugastugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, menurut Richard M. Steers, efektivitas merupakan suatu tingkatan kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan seluruh tugas-tugas pokoknya atau pencapaian sasarannya.

Efektivitas dalam dunia riset ilmu-ilmu social dijabarkan dengan penemuan atau produktivitas, dimana bagi sejumlah sarjana social efektivitas seringkali ditinjau atau diukur dari sudut kualitas pekerjaan atau program kerja.

Pengertian yang memadai mengenai tujuan ataupun sasaran organisasi, merupakan langkah pertama dalam pembahasan efektivitas, dimana seringkali berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam usaha mengukur efektivitas yang pertama sekali adalah memberikan konsep tentang efektivitas itu sendiri. Adapaun menurut pendapat Richard M. Steers di dalam skripsi oleh Gita Herni menyebutkan beberapa ukuran daripada efektivitas, yaitu :¹⁸

- 1) Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
- 2) Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;

¹⁸ Gita Herni Saputri, "Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Lingkup Organisasi Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Kabupaten Umum Lampung Utara)" (Undergraduate thesis, Universitas Lampung, 2017), <http://digilib.unila.ac.id/27972/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

- 3) Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
- 4) Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
- 5) Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
- 6) Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
- 7) Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu;
- 8) Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu;
- 9) Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
- 10) Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
- 11) Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
- 12) Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan;

Sebagaimana uraian di atas, bahwasannya ukuran dari sebuah efektivitas adalah harus adanya suatu perbandingan antara input dan output, adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, artinya adalah ukuran dari pada efektivitas itu sendiri adanya rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya efektivitas ialah kemampuan guna melaksanakan suatu kegiatan atau aktivitas dari suatu lembaga secara

fisik dan non fisik demi mencapai tujuan serta dapat meraih keberhasilan yang maksimal. Gampangnya efektivitas yaitu keberhasilan yang maksimal dari suatu aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan (sasaran) yang telah ditentukan sebelumnya

b. Teori Efektivitas Hukum

Efektivitas merupakan kata dalam bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris yaitu “*effective*” yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil ditaati. Efektivitas menurut Amin Tunggal Widjaya adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.¹⁹ Sedangkan menurut Permata Wisha efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberi guna yang diharapkan. Untuk dapat melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu: Pertimbangan ekonomi, fisiologi, psikologi dan pertimbangan sosial. Efektivitas juga dikatakan merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang telah ditetapkan. Sarwoto mengistilahkan efektivitas dengan “berhasil

¹⁹ Widjaya, Amin Tunggal, *Manajemen suatu pengantar*, (Jakarta: Rineka Cipta Jaya, Cet ke-1, 1993), 32.

guna” yaitu pelayanan yang baik corak dan mutunya benar-benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.²⁰

Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas suatu lembaga secara fisik dan non fisik untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan maksimal.

Efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:²¹

- 1) Faktor hukumnya itu sendiri (Undang-Undang)
- 2) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum
- 3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum
- 4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku dan diterapkan
- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

²⁰ Sarwoto, *Dasar-Dasar organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghala Indonesia, 1990), 126.

²¹ Soerjono Soekanto, *Penegakan hukum*, (Bandung: Bina Cipta, 1983), 45.

Kelima faktor di atas sangat berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari pada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri. Menurut Soerjono Soekanto ukuran efektivitas pada elemen pertama adalah : ²²

- 1) Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sistematis
- 2) Peraturan yang ada mengenai bidang-bidang kehidupan tertentu sudah cukup sinkron, secara hierarki dan horizontal tidak ada pertentangan
- 3) Secara kualitatif dan kuantitatif peraturan-peraturan yang mengatur bidangbidang kehidupan tertentu sudah mencukupi
- 4) Penerbitan peraturan-peraturan tertentu sudah sesuai dengan persyaratan yuridis yang ada.

Pada elemen kedua yang menentukan efektif tidaknya kinerja hukum tertulis adalah aparat penegak hukum, dalam hubungan ini dikehendaki adanya aparatur yang handal sehingga aparat tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik. Kehandalan dalam kaitannya disini adalah meliputi keterampilan professional dan mempunyai mental yang baik.

²² Soerjono Soekanto, *Penegakan hukum*, 80.

Menurut Soerjono Soekanto bahwa masalah yang berpengaruh terhadap efektivitas hukum tertulis ditinjau dari segi aparat akan tergantung pada hal-hal berikut:²³

- 1) Sampai sejauh mana petugas terikat oleh peraturan-peraturan yang ada
- 2) Sampai batas mana petugas diperkenankan memberikan kebijaksanaan
- 3) Teladan macam apa yang sebaiknya diberikan oleh petugas kepada masyarakat
- 4) Sampai sejauh mana derajat sinkronisasi penugasan-penugasan yang diberikan kepada petugas-petugas sehingga memberikan batas-batas tegas pada wewenangnya.

Pada elemen ketiga, tersedianya fasilitas yang berwujud sarana dan prasarana bagi aparat pelaksana didalam melakukan tugasnya. Sarana dan prasarana yang dimaksud adalah prasarana atau fasilitas yang digunakan sebagai alat untuk mencapai efektivitas hukum. Sehubungan dengan sarana dan prasarana yang dikatakan dengan istilah fasilitas ini, Soerjono Soekanto memprediksi patokan efektivitas elemen-elemen tertentu dari prasarana, dimana prasarana tersebut harus secara jelas memang menjadi bagian yang memberikan kontribusi untuk kelancaran tugas-tugas aparat di tempat atau lokasi kerjanya.²⁴

²³ Soerjono Soekanto, *Penegakan hukum*, 82.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Penegakan hukum*, 83.

Teori efektivitas hukum yang dikemukakan Soerjono Soekanto sangat relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Romli Atmasasmita yaitu bahwa faktor-faktor yang menghambat efektivitas penegakan hukum tidak hanya terletak pada sikap mental aparaturnya penegak hukum (Hakim, Jaksa, Polisi dan penasihat Hukum) akan tetapi juga terletak pada faktor sosialisasi hukum yang sering diabaikan.²⁵

Membicarakan tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif kalau faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya. Ukuran efektif atau tidaknya suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku masyarakat. Suatu hukum atau peraturan perundang-undangan akan efektif apabila warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki oleh atau peraturan perundang-undangan tersebut mencapai tujuan yang dikehendaki, maka efektivitas hukum atau peraturan perundang-undangan tersebut telah dicapai.

2. Tinjauan Umum PNS/ASN

a. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia, kata pegawai memiliki arti: “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, dsb)”, kata “negeri”

²⁵ Romli Atmasasmita, *Reformasi Hukum, Hak asasi manusia & Penegakan hokum*, (Bandung: Mandar maju, 2001), 55.

memiliki arti pegawai pemerintah yang berada di luar politik, memiliki tugas untuk melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan, sedangkan “negeri sipil” artinya adalah pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer.²⁶

Di dalam Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, ada dua pengertian pegawai negeri yaitu:

- 1) Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan ksestiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah yang menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.
- 2) Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”²⁷

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), telah melakukan perubahan mendasar dalam pengaturan tentang pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN. UU ASN membagi manajemen ASN ke dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil

²⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia

²⁷ Musanef, *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), 4.

(PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).²⁸ Di dalam ketentuan umum UU ASN dijelaskan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.²⁹ Sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.³⁰ Dengan pembagian tersebut maka UU ASN tidak hanya mengenal pegawai pemerintah sebagai pegawai tetap, yaitu PNS, akan tetapi juga mulai memperkenalkan sebuah sistem kepegawaian baru berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, yaitu PPPK.

Di dalam Pasal 7 UU ASN menyebutkan bahwa, PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.³¹

b. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

²⁸ Pasal 52 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

²⁹ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

³⁰ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

³¹ Pasal 7 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu dapat menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan akan menjauhi laranganlarangan yang dapat menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS, maka harus melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya sebagaimana yang tercantum pada PP Nomo 53 tahun 2010 itu sendiri.

PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, di dalamnya antara lain memuat mengenai kewajiban, larangan dan hukum disipling yang dijatuhkan kepada PNS apabila terbukti melakukan pelannggaran. Berdasarkan PP Nomor 53 tahun 2010 terdapat 17 (tujuh belas) butir kewajiban dari seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu:³²

Pasal 3

Setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Reupblik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sidatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

³² Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

12. Mencapai sasaran kinerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;
17. Menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

3. Tinjauan Umum Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan bahasa Latin yang artinya “*Disciplina*” artinya ialah latihan atau pendidikan kesopanan dan keroohanian serta pengembangan tabiat. Sehingga disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang pantas dalam melakukan suatu pekerjaan.³³

M Situmorang dan Jusuf Juhri berpendapat bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah ketaatan, kepatuhan dalam menghormatis dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku.³⁴

Menurut Wirjo Surachmad disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang

³³ IG. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*, (Surabaya: Kanisius, 1988), 108.

³⁴ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), 153.

ditetapkan Pemerintah atau etika, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat.³⁵

Dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keadaan yang menyebabkan atau mengharuskan seorang pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Seperti yang sudah disebutkan di dalam Bab I Pasal 1 PP No. 53 Tahun 2010, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah : “kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.³⁶

Disiplin itu sendiri sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Dikutip dari buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Edy Sutrisno, bahwa:

“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.³⁷

³⁵ Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993), 24.

³⁶ Peraturan Pemerintah No. 53. Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Bab I Pasal 1

³⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2009), 86.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh pada nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya. Pendisiplinan merupakan upaya untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

Kedisiplinan memiliki fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimejo dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* oleh Edy Sutrisno, disiplin adalah sebagai berikut:³⁸

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

³⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Adapun bentuk disiplin kerja adalah:³⁹

- 1) Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- 2) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

- 3) Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

b. Disiplin Kerja

³⁹ A Mangkunegara dan Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 149.

Disiplin kerja itu sendiri ialah suatu sikap dan perilaku yang mengharuskan untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi atau lembaga. Ada dua macam disiplin kerja, yaitu:⁴⁰

1) Disiplin diri (*self discipline*)

Disiplin diri berarti bahwa disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini bentuk dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Disiplin diri ini merupakan sebuah hasil dari proses belajar atau sosialisasi di lingkungan keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai kedisiplinan baik ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun pimpinan merupakan bekal positif guna tumbuh dan berkembangnya disiplin diri itu sendiri.

2) Disiplin Kelompok

Kedisiplinan kelompok diperlukan dengan didasarkan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Disiplin kelompok ini akan tercapai jika disiplin diri sudah terbentuk sejak awal dari setiap karyawannya. Artinya adalah kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing dari anggota kelompok itu memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Ada kalanya ini berlaku sebaliknya yakni disiplin kelompok memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, ketika hasil dari kerja kelompok itu sudah mencapai target yang diinginkan dan karyawan akan mendapat penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan wawasan, karyawan menjadi sadar akan pentingnya disiplin.

⁴⁰ Yulita Rosalina Pribadi, "Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan", (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41569/1/YULITA%20ROSALINA-FSH.pdf>

4. Tinjauan Umum Satuan Polisi Pamong Praja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, dalam Bab I (1) tentang ketentuan umum disebutkan Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, menyebutkan bahwa Satpol PP M bagian perangkat daerah dalam penegakan Peraturan daerah (Perda) dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Polisi Pamong Praja adalah anggota Satpol PP sebagai aparat pemerintah daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dimana ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tenteram, tertib, dan teratur. Sama halnya dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 40 tahun 2011 tentang pedoman organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 6 tahun 2010, Satpol PP dibentuk untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, di setiap provinsi dan kabupaten atau kota dibentuk Satpol PP. Pembentukan organisasi Satpol PP berpedoman pada Peraturan Pemerintah tersebut.

Pada bab II (2) Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, disebutkan Satpol PP mempunyai tugas

menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut Satpol PP juga mempunyai beberapa fungsi, diantaranya :

- 1) Program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat
- 2) Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah
- 3) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah
- 4) Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat
- 5) Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian
- 6) Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya
- 7) Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah
- 8) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Adapun pada Bab III (3) PP 6 Tahun 2010, menjelaskan tentang wewenang, hak dan kewajiban Satpol PP yang diatur dalam tiga pasal. Pasal 6 menjelaskan wewenang dari Satpol PP, diantaranya :

- 1) Melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan atau peraturan kepala daerah
- 2) Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat
- 3) Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat
- 4) Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan atau peraturan kepala daerah

Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparat, atau badan hukum ya Mengenai hak dari Satpol PP yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 2010, pada bab III (3) pasal 7, yaitu :

- 1) Polisi Pamong Praja mempunyai hak sarana dan prasarana serta fasilitas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Polisi Pamong Praja dapat diberikan tunjangan khusus sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Kewajiban dari Satpol PP diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 2010, pada bab III (3) pasal 8, yaitu :

- 1) Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat
- 2) Menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja
- 3) Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat
- 4) Melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana
- 5) Menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

5. Tinjauan Umum Masalah

a. Pengertian Masalah

Menurut bahasa, kata masalah berasal dari Bahasa Arab dan telah dibakukan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi kata masalah, yang berarti mendatangkan⁴¹ kebaikan atau yang membawa kemanfaatan dan menolak kerusakan.⁴² Menurut bahasa aslinya kata masalah berasal dari kata

⁴¹ H.M.Hasbi Umar, Nalar Fiqh Kontemporer (Cet. I; Jakarta: Gaung Persada Press, 2007),112.

⁴² Munawar Kholil, *Kembali Kepada al-Quran dan as-Sunnah*, (Semarang: Bulan Bintang, 1955), 43.

shalahu, yashluhu, shalahan, يصلح, يصلح, صالحا artinya sesuatu yang baik, patut, dan bermanfaat.⁴³ Masalahah adalah kata tunggal dari dari *al-masalih* yang searti dengan kata salah yaitu “mendatangkan kebaikan” kadang juga digunakan istilah yaitu *al-islislah* yang berarti “mencari kebaikan”. Dari beberapa arti ini dapat ditarik suatu pemahaman bahwa setiap sesuatu, apa saja yang mengandung manfaat di dalamnya baik untuk memperoleh kemanfaatan, kebaikin, ataupun untuk menolak kemudaratannya, maka bahwa semua itu disebut dengan masalahah.

Maslahah merupakan kalimat isim yang berbentuk mashdar dan artinya sama dengan kata *al-shulhu* yang artinya sinonim dari kata *al-manfa'at*, berarti kenikmatan atau sesuatu yang mengarah kepada kenikmatan.⁴⁴ Arti *manfa'at* yang dimaksud oleh pembuat hukum syara’ (Alah) yaitu sifat untuk menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan hartanya untuk mencapai ketertiban nyata antara Pencipta dan hamba-Nya.⁴⁵

Selain itu, arti etimologis lainnya yang dikemukakan oleh ulama ushul tentang masalahah yakni identik dengan kata manfaat, baik dari segi lafal maupun makna. Di dalam penggunaan bahasa arab, ada ungkapan *nazara fi masalih al-nas* yang artinya (dia mempertimbangkan hal-hal yang menghadirkan kebaikan bagi banyak orang). Atau ungkapan lainnya yakni

⁴³ Muhammad Yunus, *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah dan Penafsir al-Qur’an, 1973), 219.

⁴⁴ Muhammad Ma’shum Zainy al-Hasyimi, *Ilmu Ushul Fiqh*, (Jombang: Darul Hikmah Jombang, 2008), 116.

⁴⁵ Rachmat Syafe’i, *Ilmu Ushul Fiqh*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 117.

fil-amri masalih an-nas (ada kebaikan dalam urusan itu).⁴⁶ Adapun beberapa syarat yang diharuskan di dalam masalah adalah sebagai berikut: hanya berlaku dalam bidang muamalah karena untuk persoalan ibadah tidak akan bisa berubah-ubah, tidak bertentangan dengan nash, dan masalah ada karena kepentingan yang nyata dan diperlukan oleh masyarakat.

Masalah adalah setiap sesuatu yang menimbulkan suatu perbuatan, berupa hal-hal baik. Sedangkan secara terminologis syariat, terdapat beragam pendefinisian. Mustafa Syalbi menyimpulkan ke dalam dua pengertian. Pertama, dengan pengertian majaz, masalah ialah sesuatu yang menyampaikan pada kemanfaatan. Kedua, secara hakiki, masalah ialah akibat itu sendiri yang timbul dari sebuah tindakan, berupa kebaikan ataupun kemanfaatan. Sedangkan Imam Ghazali mendefinisikan masalah sebagai sesuatu yang bisa mendatangkan kemanfaatan dan menanggulangi atau mencegah kerusakan. Atau dapat juga dikatakan mengambil manfaat dan menolak kemudharatan dalam rangka merawat tujuan-tujuan syara'.⁴⁷

Menurut Abu Nuz Zuhair, masalah yaitu suatu sifat yang sesuai dengan hukum tetapi belum tentu diakui atau tidaknya oleh *syara'*. Abu Zahrah berpendapat bahwa, masalah adalah yang sudah sesuai dengan maksud-maksud pembuat hukum Allah secara umum, tetapi tidak ada

⁴⁶ A. Bashori, "Kemaslahatan dan Pembaharuan Hukum Islam", *Hukum Islam*, no. 8(2008): 17 http://eprints.walisongo.ac.id/3079/3/2105148_Bab2.pdf

⁴⁷ Jamal Makmur Asmani, *Fiqh Sosial Kiai Sahal, Antara Konsep dan Implementasi*, (Jakarta: Khalista, 2009), 285.

dasarnya yang secara khusus menjadi bukti diakui atau tidaknya. Menurut Asy-Syatibi, masalah adalah setiap prinsip *syara'* yang tidak disertai bukti nash secara khusus, namun sesuai dengan tindakan *syara'* serta maknanya diambil dari dalil-dali *syara'*. Sedangkan menurut Imam Malik, masalah yakni adalah setiap manfaat yang tidak didasarkan pada nash khusus yang menunjukkan mu'tabar (diakui) atau tidak manfaat itu.⁴⁸

Maslahah merupakan salah satu metode analisa yang dipakai oleh ulama-ulama ushul untuk menetapkan hukum (*istinbat*) yang persoalannya tidak diatur secara eksplisit dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist, hanya saja masalah ini lebih menitikberatkan pada aspek maslahat secara langsung.

b. Macam-macam Pembagian Masalah

Seperti yang sudah dijelaskan bahwasannya masalah dalam artian *syara'* bukan hanya didasarkan pada pertimbangan akal dalam menilai baik atau buruknya sesuatu, bukan juga hanya karena mendatangkan kenikmatan dan menghindarkan kerusakan, tetapi lebih jauh dari pada itu, yaitu bahwasannya apa yang dianggap baik oleh akal juga haruslah sejalan dengan tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum.

Kekuatan masalah dapat dilihat dari segi tujuan *syara'* dalam menetapkan hukum, yang berkaitan secara langsung atau tidak langsung.

Para ahli ushul sepakat untuk mengatakan bahwasannya masalah dapat

⁴⁸ Rachmat Syafe'i, *Ilmu Ushul Fiqh*, 119-120.

dibagi menjadi beberapa bagian menurut sudut pandang masing-masing. Kemudian mengenai ruang lingkup berlakunya masalah dibagi atas dua bagian yaitu:

1) Dari segi kekuatannya:

- (a) Al-Maslahah al-Daruriyah, (kepentingan-kepentingan yang esensi dalam kehidupan) seperti memelihara agama, memelihara jiwa, akal, keturunan, dan harta. Kemaslahatan yang keberadaannya sangat dibutuhkan dalam kehidupan manusia.
- (b) Al-Maslahah al-Hajjiyah, (kepentingan-kepentingan esensial di bawah derajatnya al-maslahah daruriyyah), namun diperlukan dalam kehidupan manusia agar tidak mengalami kesukaran dan kesempitan yang jika tidak terpenuhi akan mengakibatkan kerusakan dalam kehidupan, hanya saja akan mengakibatkan kesempitan dan kesukaran baginya.
- (c) Al-Maslahah al-Tahsiniyah, (kepentingan-kepentingan pelengkap) yang jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan kesempitan dalam kehidupannya, sebab ia tidak begitu membutuhkannya, hanya sebagai pelengkap atau hiasan hidupnya.⁴⁹

2) Dari segi eksistensinya:

- (a) Masalah mu'tabar adalah masalah yang diperhitungkan oleh *syar'i* baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan petunjuk adanya masalah yang dapat dijadikan suatu alasan dalam menetapkan suatu hukum. Masalah ini seperti yang ada dalam masalah pensyariaan hukum qishah bagi pembunuhan sengaja, sebagai simbol pemeliharaan jiwa manusia.
- (b) Masalah mulghah adalah masalah yang dianggap baik oleh akal manusia tetapi tidak diperhatikan oleh *syara'* dan ada petunjuk *syara'* yang menolaknya atau berarti masalah yang lemah dan bertentangan dengan masalah yang lebih utama.

⁴⁹ Muhammad Abu Zahrah, *Ushul al-Fiqh*, terj. Saefullah Ma'shum, et al., *Ushul Fiqih*, (Jakarta: Pustaka Firdaus, Cet. 9, 2005), 426.

Bentuk dari masalah ini adalah berhadapan secara kontradiktif dengan bunyi nash Al-Qur'an maupun Al-Hadis.

- (c) Masalah *mursalah* adalah masalah yang dipandang baik oleh akal, sejalan dengan tujuan *syar'i* dalam menetapkan suatu hukum, namun tidak ada petunjuk *syara'* yang menolaknya atau masalah yang keberadaannya tidak dibahas atau tidak disinggung oleh *syara'*.⁵⁰

⁵⁰ Muhammad Ma'shum Zainy al-Hasyimi, *Ilmu Ushul Fiqh*, 118.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis yang berarti sesuai metode atau cara tertentu, sistematis yaitu berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten adalah tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu. Dalam suatu penelitian, metode penelitian ialah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis samapai menyusun laporan.⁵¹ Istilah metodologi berasal dari kata metode yang berarti jalan, namun demikian, menurut kebiasaan metode dirumuskan dengan kemungkinan-kemungkinan suatu tipe yang dipergunakan dalam penelitian dan penilaian.⁵²

Penelitian hukum adalah seluruh upaya untuk mencari dan menemukan jawaban yang benar (*right answer*) dan/atau jawaban yang tidak sekali-kali keliru (*true answer*) mengenai suatu permasalahan, untuk menjawab segala macam permasalahan hukum diperlukan hasil penelitian yang cermat dan sah untuk menjelaskan dan menjawab permasalahan yang ada. Bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.⁵³ Dalam hal

⁵¹ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 1.

⁵² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta Universitas Indonesia Press, 2012), 5.

⁵³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 18.

ini, peneliti menggunakan beberapa perangkat penelitian yang sesuai dengan metode penelitian ini guna memperoleh hasil maksimal, antara lain sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian penulisan hukum ini peneliti menggunakan penelitian yuridis empiris atau non doktrinal dan dapat disebut juga penelitian lapangan, penelitian empiris ini dilakukan dengan cara mengkaji hukum dalam realitas di lapangan atau kenyataan di dalam masyarakat. Pada penelitian empiris, yang diteliti pada awalnya ialah data sekunder yang kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan atau terhadap masyarakat.⁵⁴ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan tujuan mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data terkumpul kemudian indentifikasi masalah yang pada akhirnya menuju penyelesaian masalah.⁵⁵

Penelitian yuridis empiris didasarkan pada kenyataan di lapangan atau melalui observasi (pengamatan) langsung. Penelitian hukum empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau antara hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum

⁵⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 10.

⁵⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 15.

tersebut. Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian dengan melihat suatu masalah yang terjadi berdasarkan dengan keadaan yang ada di lapangan secara langsung yakni di Kantor Satpol PP Kota Malang dengan melihat bagaimana kedisiplinan PNS dalam hal ketentuan masuk kerja dan jam kerja yang dikaitkan dengan aturan yang ada dalam hal ini Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah dengan mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai intitusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata atau dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat.⁵⁶

Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh hukum secara empiris dengan terjun langsung ke obyeknya yaitu melihat bagaimana ke-efektifan Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil guna meningkatkan kinerja pegawai PNS Satpol PP.

C. Lokasi Penelitian

Untuk kepentingan identifikasi dan analisa maka peneliti memilih lokasi penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang, Jalan Majapahit No. 1

⁵⁶ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, 105.

Kiduldalwm, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119. Alasan pemilihan lokasi adalah Satpol PP sebagai instansi yang menyanggah tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Kentraman dan Ketertiban Umum Perlindungan Masyarakat, maka sudah sepantasnya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan disiplin agar sasaran kinerja pegawai dapat terpenuhi dengan optimal. Sehingga efektivitas Pasal 3 ayat 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS Satpol PP perlu diteliti.

D. Jenis Data & Sumber Data

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data pimer, sekunder dan tersier, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber data primer didapat secara langsung dari sumber data pertama yang berkaitan dengan topik permasalahan yang akan dibahas.⁵⁷ Data primer merupakan data dari sejumlah keterangan atau fakta yang diperoleh penulis secara langsung melalui penelitian lapangan dari lokasi penelitian yang telah disebutkan di atas, yaitu berupa hasil wawancara ataupun keterangan dari pihak, antara lain kepada:

- a. Bapak Tri Oky Rudianto yang menjabat sebagai Sekertaris Satpol PP Kota Malang
- b. Bapak M. A Nanang yang menjabat sebagai Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Satpol PP Kota Malang

⁵⁷ Amiruddin, *Pengatar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 30.

- c. Ibu Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho menjabat sebagai Pengadministrasi Kepegawaian Subbagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Malang
- d. Bapak Pio Purwanto sebagai anggota bagian PPUD Satpol PP Kota Malang
- e. Bapak Wagis sebagai anggota bagian Sekretariat Satpol PP Kota Malang
- f. Bapak M. Teguh Budi anggota bagian UPT Damkar Satpol PP Kota Malang
- g. Ibu Ngatminingsih anggota bagian pengadministrasi Satpol PP Kota Malang
- h. Ibu Prihatin anggota staf Satpol PP Kota Malang
- i. Bapak Sutrisno anggota bagian sekretariat Satpol PP Kota Malang

2. Data Sekunder

Data sekunder tidak diperoleh secara langsung dari lokasi lapangan, tetapi data itu berkaitan dengan data yang relevan dan mendukung masalah yang diteliti. Data sekunder ini berupa:

- a. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;
- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja;

- e. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- f. Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Malang;
- g. Peraturan Walikota Malang Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja, Jam Kerja, Apel Kerja Dan Presensi Akademik;
- h. Peraturan Walikota Malang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Malang Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- i. Buku-buku yang membahas mengenai kepegawaian khususnya yang berkaitan dengan disiplin pegawai negeri sipil

3. Data Tersier

Data tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, ensiklopedia, glosarium dan indeks kumulatif.

E. Metode Sampel dan Informan

Di dalam penelitian hukum empiris, penetapan sampel ialah salah satu langkah yang penting, hal ini dikarenakan kesimpulan dari penelitian pada hakekatnya adalah generalisasi dari sampel menuju populasi. Generalisasi itu sendiri adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi suatu populasi.⁵⁸ Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.⁵⁹ Sedangkan populasi itu sendiri adalah keseluruhan suatu analisis dalam sasaran penelitian.⁶⁰

Metode sampling disini berfungsi sebagai sumber data, berupa individu atau kelompok yang bertindak sebagai sumber informasi. Sampel merupakan bagian kecil yang ditarik dari suatu populasi atau porsi dari suatu populasi. Sedangkan proses yang dari pengambilan sebagian populasi secara keseluruhan disebut sampling atau pengambilan sampel. Istilah sampling juga dapat diartikan sebagai siasat atau strategi yang memungkinkan guna mengambil satu sub kelompok dari kelompok yang lebih besar, sehingga kelompok kecil ini dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat keputusan atau kesimpulan dari kelompok besar tersebut.⁶¹

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni *non probability sampling* yakni ialah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberika kesempatan yang sama pada seluruh anggota

⁵⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2008), 145.

⁵⁹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 119.

⁶⁰ W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), 77.

⁶¹ Coenseulo G Sevilla dkk, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: UI Press, 1993), 160-161.

populasi yang ada untuk menjadi responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yang berarti teknik pengambilan sampel atas dasar pertimbangan atau kriteria tertentu yang dianggap mempunyai sangkut paut keterkaitan dengan objek yang diteliti untuk menjamin bahwa unsur yang diteliti masuk ke dalam kategori.⁶² Dalam hal ini peneliti mengambil kualifikasi responden atasan yang berkaitan langsung menangani masalah kepegawaian dan juga kualifikasi anggota.

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah dari keseluruhan obyek yang ingin diteliti, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut dianggap dapat mewakili keseluruhan populasinya, agar sampel dapat benar-benar mewakili populasi maka dapat menggunakan rumus Slovin yang sederhana dan mudah dihitung. Secara matematis, rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:⁶³

$$n = N / 1 + N.(e)^2$$

$$n = 86 / 1 + 86.(35\%)^2$$

$$n = 7,455 / 8 \text{ orang}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (dalam hal ini menggunakan 35%)

⁶² Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 106.

⁶³ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, 30.

Sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari 86 sisa anggota pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang setelah dikurangi 3 responden awal yang menjabat sebagai sekretaris, kepala subbagian umum dan kepegawaian serta admin kepegawaian untuk menjadi responden yang menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian. Dimana seharusnya adalah 8 orang populasi anggota Satpol PP Kota Malang, pada saat awal meminta izin sampel kepada Kasubbag Umum dan Kepegawaian di iznikan untuk pelaksanaan wawancara sampel tersebut, ternyata pada kenyataannya yang bersedia untuk diwawancari hanya 6 orang saja, hal ini dikarenakan peneliti sudah mencoba ke banyak anggota namun rata-rata menolak ketika tau peneliti membahas tentang disiplin PNS. Adapun responden dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Nama dan Jabatan Responden

No	Nama Responden	Jabatan
1.	Tri Oky Rudianto	Sekretaris
2.	M. A. Nanang	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat
3.	Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho	Pengadministrasi Kepegawaian Subbagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat
4.	Pio Purwanto	Anggota
5.	Wagis	Anggota
6.	M. Teguh Budi	Anggota

7.	Ngatminingsih	Anggota
8.	Prihatin	Anggota
9.	Sutrisno	Anggota

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian penulisan hukum ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu dengan cara melakukan wawancara (*interview*), observasi dan studi kepustakaan, antara lain sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

Metode ini dilakukan dengan cara datang langsung ke lokasi penelitian dengan tujuan untuk memperoleh data primer yang akurat, lengkap, dan valid dengan melakukan wawancara (*interview*). Wawancara yang dilakukan adalah wawancara langsung yang dipimpin, terarah, dan mendalam sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti guna memperoleh hasil berupa data dan informasi yang lengkap terkait dengan Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan pertanyaan terbuka menggunakan daftar pertanyaan yang sudah ditentukan dan akan dikembangkan pada saat wawancara langsung antara lain kepada:

- a. Bapak Tri Oky Rudianto yang menjabat sebagai Sekertaris Satpol PP Kota Malang

- b. Bapak M. A Nanang yang menjabat sebagai Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Malang
- c. Ibu Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho menjabat sebagai Pengadministrasi Kepegawaian
- d. Bapak Pio Purwanto sebagai anggota bagian PPUD Satpol PP Kota Malang
- e. Bapak Wagis sebagai anggota bagian Sekretariat Satpol PP Kota Malang
- f. Bapak M. Teguh Budi anggota bagian UPT Damkar Satpol PP Kota Malang Responden 6
- g. Ibu Ngatminingsih anggota bagian administrasi Satpol PP Kota Malang
- h. Ibu Prihatin anggota staf Satpol PP Kota Malang
- i. Bapak Sutrisno anggota bagian sekretariat Satpol PP Kota Malang

2. Observasi

Observasi ialah kegiatan untuk mendapatkan bagaimana gambaran mengenai perilaku manusia yang berdasarkan fakta atau benar-benar terjadi.⁶⁴

Dalam penelitian ini, peneliti ikut serta mengamati suasana sekeliling Kantor

⁶⁴ Soerono Soekantor, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 206.

Satpol PP Kota Malang khususnya mengenai kinerja dari pegawai di Satpol PP Kota Malang pada jam kerja pegawai.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang ada guna dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini, peneliti melihat hasil dari dokumen rekapitulasi absensi kehadiran beberapa PNS di Kantor Satpol PP Kota Malang yang selanjutnya dilakukan analisis dengan dikaitkan berdasarkan aturan yang ada guna didapatkan suatu kesimpulan.

G. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan adalah dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Identifikasi data, yaitu mencari dan menetapkan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.
2. Editing, yaitu meneliti kembali data yang diperoleh dari hasil wawancara maupun dari kepustakaan, hal ini perlu untuk mengetahui apakah data tersebut sudah cukup dan dapat dilakukan untuk proses selanjutnya. Semua data yang diperoleh kemudian disesuaikan dengan permasalahan yang ada dalam penulisan ini, editing dilakukan pada data yang sudah terkumpul diseleksi dan diambil data yang diperlukan.

3. Klasifikasi data, yaitu menyusun data yang diperoleh menurut kelompok yang telah ditentukan secara sistematis sehingga data tersebut siap dianalisis.
4. Penyusunan data, yaitu penyusunan data secara teratur sehingga dalam data tersebut dapat dianalisa menurut susunan yang benar dan tepat.
5. Penarikan kesimpulan, yaitu langkah selanjutnya setelah data tersusun secara sistematis, kemudian dilanjutkan dengan penarikan suatu kesimpulan yang bersifat umum dari data yang bersifat khusus.

H. Analisis Data

Analisa data adalah proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh baik dari studi kepustakaan maupun dari hasil wawancara langsung, catatan yang didapat di lapangan dan bahan-bahan lain tersebut kemudian disesuaikan dengan aturan yang ada dengan sistematis sehingga dapat dengan mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Data yang telah di olah selanjutnya dianalisis menggunakan cara analisis deskriptif kualitatif, dalam hal ini peneliti mengadakan suatu penelitian dengan cara mengumpulkan data dari buku-buku, karya ilmiah, peraturan perundang-undangan yang berakaitan, pengamatan langsung, dan wawancara kepada responden yang artinya hasil penelitian ini dideskripsikan dalam bentuk penjelasan dan uraian kalimat-kalimat yang mudah dibaca dan dimengerti untuk diinterpretasikan dan ditarik kesimpulan mengenai Efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah

Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS terhadap peningkatan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Prespektif Masalah.

Seluruh data yang diperoleh kemudian di olah dan di analisis secara deskriptif kualitatif, sehingga penulis dapat menyajikan data tersebut ke dalam bab-bab dan sub-sub bab nya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat yang berkedudukan di bawah Walikota Malang. Dalam Peraturan Pemerintah No 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja antara lain disebutkan kewenangan Satpol PP adalah melakukan tindakan penertiban nonyustisi terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah. Untuk melakukannya, anggota Satpol PP diwajibkan untuk menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat.

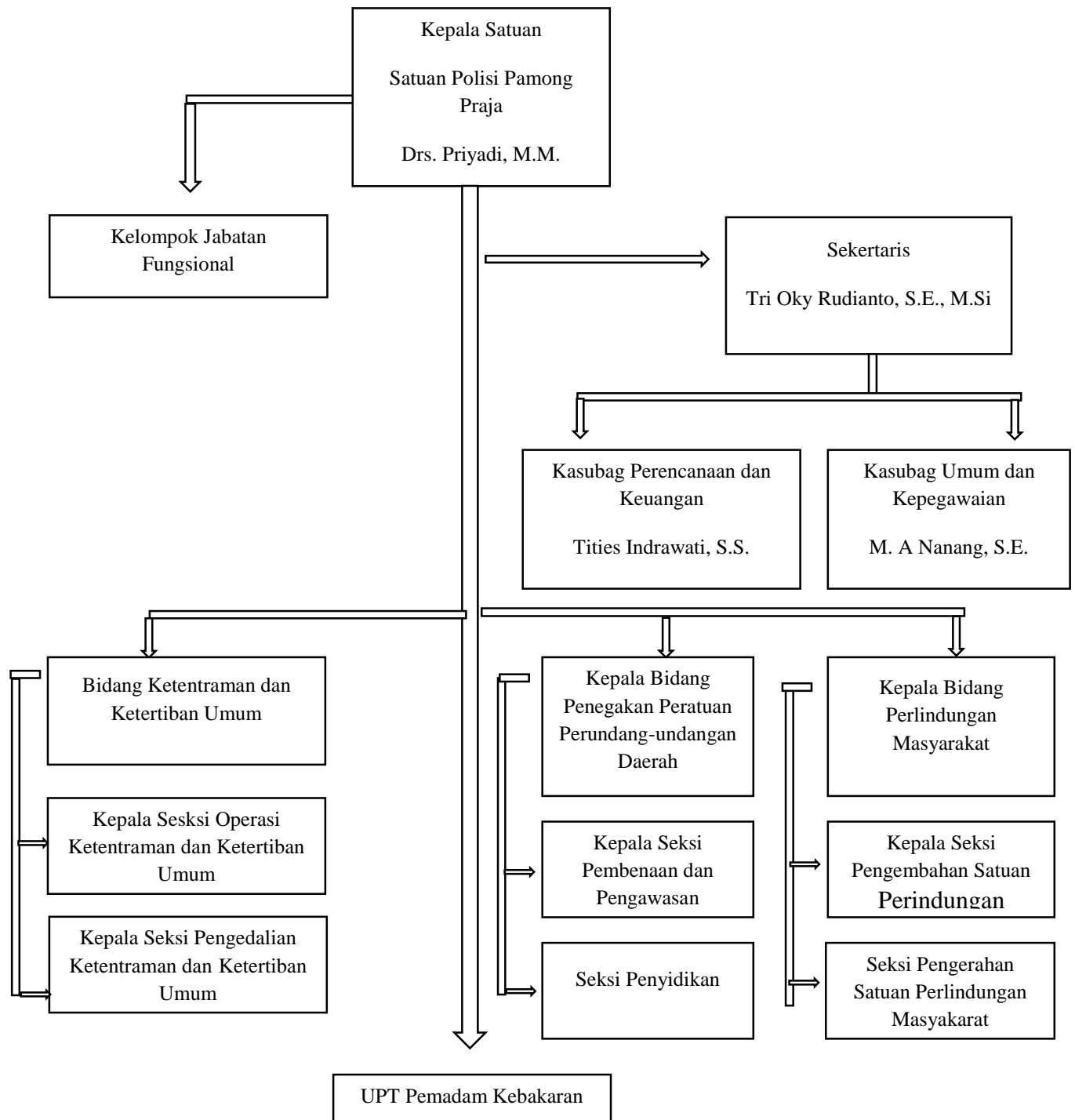
Berdasarkan Peraturan Walikota Malang Nomor 65 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang memiliki kedudukan, tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi. Adapun susunan organisasi Satpol PP berdasarkan Peraturan Walikota Malang Nomor 65 Tahun 2019 terdiri dari:

- a. Kepala Satuan
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1) Subbagian Perencanaan dan Keuangan
 - 2) Subbagian Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum
 - 1) Seksi Operasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
 - 2) Seksi Pengendalian Ketentraman dan Ketertiban Umum
- d. Bidang Penegakan Peraturan Perundangn-undangan Daerah
 - 1) Seksi Pembinaan dan Pengawasan
 - 2) Seksi Penyidikan
- e. Bidang Perlindungan Masyarakat
 - 1) Seksi Pengembangan Satlinmas
 - 2) Seksi Pengerahan Satlinmas
- f. UPT Pemadam Kebakaran
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Berikut adalah bagan susunan organisasi Satuan Polisi Paong Praja Kota Malang Tahun 2020 sebagai berikut:

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI SATUAN POLISI PAMONG

PRAJA KOTA MALANG TAHUN 2020



2. Tujuan dan Sasaran serta Strategi dan Arah Kebijakan Satpol PP Malang

- a. Tujuan yang ingin dicapai adalah terwujudnya peningkatan pelayanan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.
- b. Sasaran
 - 1) Meningkatnya penanganan gangguan ketentraman dan ketertiban umum.
 - 2) Meningkatnya stabilitas lingkungan yang meliputi Rasio Linmas per RT dan tingkat waktu tanggap (*Response Time Rate*) kejadian kebakaran.
 - 3) Meningkatnya kinerja pelayanan perangkat daerah.
- c. Strategi
 - 1) Meningkatkan efektifitas pelaksanaan penegakkan peraturan daerah, ketentraman dan ketertiban umum serta pembinaan polisi pamong praja dan perlindungan masyarakat.
 - 2) Meningkatkan kualitas petugas pemadam kebakaran dalam penanggulangan bahaya kebakaran.
 - 3) Meningkatkan kualitas pelayanan melalui penyediaan sarana prasaran dan peningkatan kinerja.
- d. Kebijakan
 - 1) Kebijakan internal yang diambil adalah :
 - (a) Peningkatan kualitas pelayanan administrasi perkantoran

Kebijakan ini diambil guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehari-sehari dengan keterkaitan pelaksanaan administrasi perkantoran. Sehingga program yang akan dilaksanakan adalah pelayanan administrasi perkantoran.
 - (b) Peningkatan kualitas sarana dan prasaran aparatur

Kebijakan ini diambil guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sehari-sehari dengan keterkaitan penyediaan sarana

dan prasarana. Sehingga program yang akan dilaksanakan adalah peningkatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana aparatur.

- (c) Peningkatan pengembangan sistem pelaporan, capaian kinerja dan keuangan.

2) Kebijakan eksternal yang diambil adalah :

- (a) Peningkatan Pengakan Perundang-undangan Daerah

Kebijakan ini diambil guna meningkatkan pelaksanaan pemantauan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penegakan peraturan daerah guna mewujudkan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum di Kota Malang.

- (b) Peningkatan Pemeliharaan Ketertitban Umum dan Ketentraman Masyarakat

Kebijakan ini diambil guna meningkatkan pelaksaasn Patroli dan pemantuan guna mewujudkan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum di Kota Malang.

- (c) Peningkatan Kesiagaan dan Pencegahan Bahaya Kebakaran

Kebijakan ini diambil guna meningkatkan pencegahan bahaya kebakaran dan penanggulangan kejadian kebakran guna mewujudkan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum di Kota Malang.

- (d) Peningkatan Pembinaan Polisi Pamong Praja

Kebijakan ini diambil guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mewujudkan ketentraman masyarakat dan ketertiban umum di Kota Malang.

- (e) Peningkatan Kapasitas Satuan Linmas

Kebijakan ini diambil guna meningkatkan kapasitas aparat satuan perlindungan masyarakat dalam mendukung pencapaian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat di Kota Malang.

3. Sumber Daya PNS Satpol PP Kota Malang

Kantor Satpol PP Kota Malang terletak di Jalan Simpang Majapahit No. 1 Kota Malang, berdasarkan rekapitulasi keadaan pegawai kantor Satpol PP Kota Malang, jumlah pegawai PNS adalah sebanyak 89 pegawai dan untuk Tenaga Pendukung Operasional Kegiatan (TPOK) adalah sebanyak 175 pegawai, dengan rincian pegawai PNS sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	Kepala Satuan	1		1
2.	Sekretariat	5	4	9
3.	Bidang Ketertiban Umum & Ketentraman	48	2	50
4.	Bidang Penegakan Perda	21	3	24
5.	Bidang Linmas	5		5
Jumlah		80	9	89

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai PNS Kantor Satpol PP Kota Malang berjumlah 89 orang. Dengan rincian sebagai berikut, pegawai lakilaki berjumlah 80 orang dan pegawai perempuan berjumlah 9 orang.

Jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan pegawai PNS di Kantor Satpol PP Kota Malang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Unit Kerja	Tingkat Pendidikan						JML
		SLTP	SLTA	DIII	S1	S2	S3	
1.	Kepala Satuan	0	0	0	0	1	0	1
2.	Sekretariat	0	4	0	3	2	0	9
3.	Bidan Ketertiban Umum & Ketentraman	0	41	0	8	1	0	50
4.	Bidang Penegakan Perda	0	12	0	10	2	0	24
5.	Bidang Linmas	0	0	0	5	0	0	5
	JUMLAH	0	57	0	26	6		89

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Dari tabel di atas menunjukan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Malang berdasarkan pendidikan (S3, S2, S1, D-III, SLTA, SLTP) yaitu jumlah Pegawai Negeri Sipil yang terbanyak adalah pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA yang berjumlah 57 orang, dan mencapai tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang, S1 sebanyak 26 orang.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan golongan pegawai di Kantor Satpol PP Kota Malang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan

NO.	UNIT KERJA	GOLONGAN				JML
		I	II	III	IV	
1.	Kepala Satuan	0	0	0	1	1
2.	Sekretariat	0	2	6	1	9
3.	Bidan Ketertiban Umum & Ketentraman	0	41	8	1	50
4.	Bidang Penegakan Perda	0	12	10	2	22
5.	Bidang Linmas	0	0	4	1	5
	JUMLAH	0	55	28	5	89

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Satpol PP Kota Malang yang berada pada golongan I tidak ada, golongan II sebanyak 55 orang, golongan III sebanyak 28, golongan IV sebanyak 5 orang.

B. Analisa dan Pembahasan

1. Efektivitas Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang

Bagi pegawai negeri sipil, kedisiplinan mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan untuk menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Arti disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewaiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukum disiplin.⁶⁵

Guna mewujudkan PNS yang baik, handal, tekun, profesional dan bermoral, mutlak dibutuhkan peraturan yang mengatur tentang disiplin PNS sehingga dapat dijadikan pedoman untuk menegakkan disiplin, agar dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif. Dengan adanya kesadaran dari pihak-pihak dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya, maka para PNS diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik dan prima kepada masyarakat sehingga tidak melakukan penyimpangan atau melakukan perbuatan tercela baik didalam maupun diluar jam dan hari masuk kerja.⁶⁶

Bagi seorang pegawai negeri sipil kedisiplinan haruslah menjadi acuan di dalam dirinya. Tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi sangat membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa dan juga berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tetapi melihat kenyataan yang ada,

⁶⁵ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁶⁶ Harsono, *Perencanaan Kepegawaian*, (Bandung: Fokus Median, 2010), 6.

tidak semua PNS mentaati dan mematuhi peraturan perundang-undangan tentang disiplin pegawai itu sendiri. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang di dalamnya mengatur tentang kewajiban dan larangan dari setiap PNS yang apabila dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin PNS, selain itu PP 53 Tahun 2010 juga mengatur tentang jenis dan tingkat hukuman pelanggaran disiplin sampai dengan yang berwenang menghukum atau memberikan sanksi. Di Kota Malang sendiri ada Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang.

Menurut pernyataan dari Bapak Tri Oky Rudianto, bahwasannya Kantor Satpol PP Kota Malang sudah melaksanakan dan menerapkan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan juga Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang dimulai sejak peraturan tersebut diberlakukan. Sebagaimana yang diungkap Bapak Tri Oky Rudianto selaku Sekertaris Satpol PP Kota Malang :⁶⁷

“Oke sampeyan pahami di PP ya, terus ada lagi peraturan-peraturan Kota Malang terkait masalah disiplin PNS.. prinsipnya ya itu eee aturan kedisiplinan PNS sendiri sudah diterapkan di Satpol PP sejak berlakunya aturan itu tentunya. Terkait dengan apasih langkah-langkah satpol dalam menegakan aturan tersebut, saya selaku pembina kepegawaian di satpol

⁶⁷Tri Oky Rudianto, wawancara, (Malang, 11 Januari 2021)

setiap kali menyampaikan memberikan eee apa istilahnya pengarahan... ya pengarahan terkait dengan kedisiplinan, kedisiplinan yang dimulai dari finger juga apel pagi. Apel pagi ini tidak sekedar hanya mengumpulkan saja tetapi juga isinya menyampaikan beberapa informasi-informasi terkait kepegawaian, pekerjaan, kegiatan yang harus dilakukan, tanggung jawab dan hak-haknya dari pegawai. Nah ee kedisiplinan yang lain tidak hanya kedisiplinan dalam kaitannya datang saja, percuma kalau datang terus kosong, dari sisi administrasinya seperti apa.... dari tanggungjawab masing-masing pegawai di standart kinerja pegawai. Dia sehari sudah melakukan apa, nah terkait laporan standart kinerja pegawai yang harus dia selesaikan dari tugas pokoknya masing-masing. Kepala bidang tugas nya apa, staff apa itu setiap hari dilakukan...”

Berdasarkan keterangan dari Bapak Tri Oky bahwa aturan mengenai kedisiplinan PNS itu sudah ditegakan atau dilaksanakan di kantor Satpol PP Kota Malang sejak aturan tersebut diberlakukan.

Begitu pula yang dikatakan Bapak M. A. Nanang selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian Satpol PP Kota Malang bahwa :⁶⁸

“PP dan Perwal Malang terkait disiplin itu sudah dilaksanakan di Satpol PP sendiri, kan itu aturan dari pusat langsung mbak. Tentunya pasti kami sudah menerapkan aturan itu...”

Menurut Bapak Nanang, bahwa aturan disiplin PNS adalah aturan langsung dari pusat, sehingga tentunya aturan tersebut haruslah dilaksanakan di Kantor Satpol PP Kota Malang.

Diberlakukannya aturan tersebut di kantor Satpol PP Kota Malang, melalui sosialisasi langsung yang dilakukan oleh pimpinan inilah aturan tersebut sudah ditegakkan, hal ini dikarenakan ini adalah moment apel pagi adalah waktu yang pas untuk pimpinan dapat berinteraksi secara langsung dengan para bawahannya,

⁶⁸ M. A Nanang, wawancara, (Malang, 16 Desember 2020)

sehingga di dalam pelaksanaan apel tentunya pimpinan selalu meningkatkan mengenai pentingnya melaksanakan aturan disiplin PNS di dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai PNS. Di dalam PP 53 Tahun 2010, yang dimaksud Pegawai Negeri Sipil adalah PNS pusat dan daerah.⁶⁹ Lebih lanjut lagi di jelaskan dalam Perwal Malang Nomor 49 Tahun 2010 bahwa yang disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nmor 43 Tahun 1999 dan berada di lingkungan Pemerintahan Kota Malang.⁷⁰

Maka memang sudah seharusnya, Kantor Satpol PP Kota Malang yang di dalamnya terdapat para pegawai PNS dan berada di lingkungan Pemerintahan Kota Malang untuk menegakan atau melaksanakan aturan perihal disiplin PNS tersebut. Walaupun di dalam pelaksanaanya masih tetap saja ada pelanggaran disiplin. Berdasarkan ketentuan di dalam Pasal 3 Ayat 11 PP tersebut hanya berbunyi masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja, dimana untuk ketentuan tersebut dijelaskan secara rinci di dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pengakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang. Mengenai pasal yang mengatur tentang hari dan kerja adalah sebagai berikut :⁷¹

⁶⁹ Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

⁷⁰ Pasal 1 Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang

⁷¹ Pasal 6 Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pengakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang

Pasal 6

- (1) Hari kerja umum bagi PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintahan Daerah yaitu 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jumat.
- (2) Jumlah jam kerja umum efektif dalam 5 (lima) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 37,5 jam dengan pengaturan sebagai berikut:
 - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 08.00 – 16.00 WIB
 - b. Hari Jumat pukul 07.30 – 15.00 WIB dan waktu istirahat pukul 11.30 – 12.30 WIB
- (3) Dalam pelaksanaan Hari dan Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap SKPD wajib melaksanakan apel pagi yang diikuti seluruh PNS, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 08:00
 - b. Hari Jumat pukul 07.30 WIB dan dilanjutkan dengan kegiatan senam pagi/olahraga.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Satpol PP Kota Malang bahwa memang pelanggaran disiplin PNS yang masih mendominasi adalah berkaitan dengan pelanggaran Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010. Sebagaimana keterangan dari Bapak M. A Nanang bahwa:⁷²

“Ya ya tentu.. tentu masih ada pelanggaran dalam hal masuk kerja dan ketentuan jam kerja mbak... mungkin karna apa ya, jam kerja ini dianggap remeh jika dibandingkan dengan bentuk pelanggaran lainnya kan. Sehingga menurut saya, pegawai itu terkesan mengentengkan saja makanya masih terjadi pelanggaran.”

M. A. Nanang berpendapat bahwa jenis pelanggaran yang ada pada Pasal 3 Ayat 11 PP ini terbilang jenis pelanggaran yang remeh jika dibandingkan dengan pelanggaran disiplin lainnya, hal ini mengapa masih sering di entengkan oleh para pegawai sehingga membuat masih ada saja pelanggaran pada pasal ini yang

⁷² M. A Nanang, wawancara, (Malang, 16 Desember 2020)

terjadi dan memang masih mendominasi sebagai jenis pelanggaran yang sering dilakukan oleh para pegawai PNS Satpol PP.

Sama seperti yang disebutkan oleh Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho, menyebutkan bahwa :⁷³

“Oh ya ya memang setiap bulannya pasti ada yang melanggar entah telat, pulang cepat, kalau untuk tidak masuk tanpa keterangan sii jarang tapi tetap ada. Pulang cepat disini yang saya maksud pulang sebelum waktunya loh ya mbak.. kan ada ketentuan-ketentuannya mengenai keterlambatan itu, durasi-durasi sekian sampe sekian kategori telat berapa gitu kan ada semua itu...”

Menurut Jaladriyani bahwa setiap bulan masih ada pelanggaran jam kerja, namun untuk pelanggaran masuk kerja terbilang jarang.

Seperti keterangan di atas, bahwa Pasal 3 ayat 11 adalah termasuk jenis pelanggaran disiplin PNS yang masih mendominasi di daftar pelanggaran disiplin PNS Kota Malang. Hal ini dikarenakan, ketentuan masuk kerja dan jam kerja adalah di anggap remeh jika dibandingkan dengan pelanggaran disiplin PNS lainnya seperti apabila melakukan gartifikasi, KKN, hingga melanggar netralitas sebagai PNS dan lain sebagainya. Sehingga di Kantor Satpol PP Kota Malang, masih saja terjadi pelanggaran Pasal 3 ayat 11 ini namun Kantor Satpol PP mempunyai kebijakan dengan memberikan toleransi keterlambatan 10 menit yang diberikan kepada para pegawai PNS yang datangnya telat asalkan tidak melebihi durasi waktu 10 menit dari ketentuan jam kerja yang ada di aturan tersebut.

⁷³ Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho, wawancara, (Malang 16 Desember 2020)

Mengenai ketentuan toleransi untuk keterlambatan di kantor Satpol PP, mempunyai kebijakan untuk diadakannya toleransi keterlambatan sebagaimana yang dituturkan oleh Tri Oky Rudianto bahwa :⁷⁴

“Jam kerja itu kan di mulai jam 8 sampai jam 4, nah toleransi waktunya sebenarnya toleransi itukan tergantung ya.. harusnya kan gak boleh toleransi ya jam 8 sampai jam 4 itu, tapi kadang-kadang kan kita kita eee ada toleransi waktu terlambat, terlambatnya pun cuma 10 menit. Nah tetapi 10 menit ini harus diganti, dia pulang nya harus mundur 10 menit sehingga kan berarti gak ada.. gak ada pengaruhnya...”

Berdasarkan ungkapan dari Tri Oky bahwa memang menerapkan ketentuan jam masuk kerja sesuai aturan, namun diberi toleransi keterlambatan 10 menit tetapi harus dengan mengganti pulang lebih akhir dari waktu semestinya 10 menit pula.

Hal serupa juga ditegaskan oleh M. A Nanang, bahwa :⁷⁵

“Tapi telat pun tidak langsung dihitung kategori telat 1, telat 2 lo ya mbak.. nanti bisa sampeyan baca mengenai ketentuan telat dan cepat pulang itu di aturannya.. disini kalau telat tidak lebih dari berapa ya ee 10 menit insyaAllah, maka itu belum terhitung pelanggaran tapi tapi harus diganti, kalau telat 5 menit jadi ya pulang e itu 5 menit lebih dari jam 4, ee apa ya ibaratnya di tembel ya mbak”

Menurut M. A Nanang terlambat apabila masih dalam batas 10 menit maka tidak langsung termasuk kategori TL 1, TL 2 seperti ketentuan di aturan, tetapi tetap harus dibayar dengan pulang lebih akhir sesuai waktu toleransi keterlambatan.

⁷⁴ Tri Oky Rudianto, wawancara, (Malang, 11 Januari 2021)

⁷⁵ M. A Nanang, wawancara, (Malang, 16 Desember 2020)

Ungkapan yang sama juga disebutkan sebagaimana menurut Jalandriyani pun menyebutkan bahwa :⁷⁶

“Kadang kan ya ga mungkin kita absen jam 8 tet mbak, kan mesin finger juga antri berapa puluh orang ini mbak kan ga mungkin semua dibawah jam 8 atau maksimal jam 8 kayak diaturannya kan ya.. jadi ya fungsi toleransi itu juga diberikan karena lihat kondisi mbak”

Hal ini jelas bahwasannya memang Satpol PP Kota Malang mempunyai kebijakan untuk memberikan toleransi keterlambatan 10 menit dari ketentuan aturan di PP tersebut.

Kebijakan ini diambil karena melihat situasi dan kondisi di lingkungan Kantor Satpol PP Kota Malang, karena rasanya tidak mungkin jika dari seluruh anggota PNS yang ada di Satpol PP langsung bersamaan absen fingerprint pada pukul 08.00 tepat pada Hari Senin – Kamis, dan untuk Hari Jumat pada pukul 07.30 tepat. Sehingga di kantor Satpol PP Kota Malang, sistemnya adalah menerapkan ketentuan masuk kerja dan jam kerja sebagaimana aturan tersebut, namun diberikan toleransi keterlambatan maksimal 10 menit saat melaksanakan absensi *finger print*. Agar dapat mengetahui bentuk pelanggaran Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010, akan disajikan tabel data rekapitulasi Absensi sebagai berikut:

⁷⁶ Jalandriyani Rossy Lesdiana Sihalohe, wawancara, (Malang 16 Desember 2020)

Tabel 4.4 Rekapitulasi Absensi dari beberapa pegawai

REKAPITULASI ABSENSI

2020

Nama : M.A. Nanang S.E.
 Pin : 3317
 Nip : 196303031991031012
 Jabatan : Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat
 Gol/Ruang : III/d
 Unit Kerja : Satuan Polisi Pamong Praja

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Bulan	Ketentuan													
	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	Sakit	Cuti Non Tahunan	Cuti Tahunan	Cuti Sakit	I	TK
Januari	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
April	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
September	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oktober	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
November	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desember	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0

REKAPITULASI ABSENSI

2020

Nama : Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho
 Pin : 6368
 Nip : 196711211996022001
 Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian Subbagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat
 Gol/Ruang : III/b
 Unit Kerja : Satuan Polisi Pamong Praja

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Bulan	Ketentuan													
	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	Sakit	Cuti Non Tahunan	Cuti Tahunan	Cuti Sakit	I	TK
Januari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
April	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
September	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Oktober	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
November	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desember	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	6	0	0	0
Jumlah	0	0	0	4	0	0	0	6	0	0	6	0	0	1

REKAPITULASI ABSENSI

2020

Nama : Rudi Suprpto
 Pin : 7155
 Nip : 196303062006041007
 Jabatan : Petugas Keamanan Seksi Pengendalian Ketentraman dan Ketertiban Umum
 Gol/Ruang : II/d
 Unit Kerja : Satuan Polisi Pamong Praja

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Bulan	Ketentuan													
	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	Sakit	Cuti Non Tahunan	Cuti Tahunan	Cuti Sakit	I	TK
Januari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Maret	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
April	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
September	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oktober	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
November	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desember	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	1

REKAPITULASI ABSENSI

2020

Nama : Sandy Firman Krinandari
 Pin : 8111
 Nip : 197704252009011001
 Jabatan : Polisi Pamong Praja Terampil Seksi Pengendalian Ketentraman dan Ketertiban Umum
 Gol/Ruang : II/c
 Unit Kerja : Satuan Polisi Pamong Praja

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Bulan	Ketentuan													
	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	Sakit	Cuti Non Tahunan	Cuti Tahunan	Cuti Sakit	I	TK
Januari	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Februari	7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maret	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
April	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
September	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oktober	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
November	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desember	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	12	5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REKAPITULASI ABSENSI

2020

Nama : Akhmad Jamroni
 Pin : 8184
 Nip : 197411102008011012
 Jabatan : Pengemudi Mobil Pemadam Kebakaran
 Gol/Ruang : II/c
 Unit Kerja : UPT Pemadam Kebakaran Satuan Polisi Pamong Praja

Sumber data Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Bulan	Ketentuan													
	TL1	TL2	TL3	TL4	PSW1	PSW2	PSW3	PSW4	Sakit	Cuti Non Tahunan	Cuti Tahunan	Cuti Sakit	I	TK
Januari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
April	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mei	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Juli	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agustus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0	0
September	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	0	0
Oktober	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0	0
November	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desember	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67	0	0

Berdasarkan data di atas, bahwa di Kantor Satpol PP Kota Malang memang masih terjadi pelanggaran disiplin PNS pada Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010, baik dalam bentuk telat datang, pulang sebelum waktunya hingga tidak masuk tanpa keterangan yang sah. Untuk itu Kantor Satpol PP Kota Malang sudah menerapkan hukuman terhadap pelanggaran Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 untuk tingkat dan jenis hukuman disiplin adalah sebagai berikut : ⁷⁷

Pasal 7

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang
 - c. Hukuman disiplin berat
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun
 - b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
 - c. Pembebasan dari jabatan
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Untuk pemberlakuan ketentuan tingkat dan jenis hukuman berdasarkan pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 itu sendiri juga terjadi pembagian atau

⁷⁷ Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

klasifikasinya berdasarkan berapa hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja ini dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan. Sebagaimana ketentuan berikut ini :

Pasal 8 ayat 9

Hukuman disiplin ringan

- a. Teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 5 (lima) hari kerja
- b. Teguran lisan bagi PNS, yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis bagi tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja

Pasal 9 ayat 11

Hukuman disiplin sedang

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun bagi PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 16 (enam belas) hari sampai dengan 20 (dua puluh hari kerja)
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun bagi PNS bagi PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun bagi PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja

Pasal 10 ayat 9

Hukuman disiplin berat

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun bagi PNS tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja
- b. Pemindaahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja
- c. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak

masuk kerja tanpa alasan yang selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih

Berdasarkan keterangan dari Bapak Tri Oky, bahwa :⁷⁸

“Saya dan Pak Kasat selaku pembina sudah menerapkan hukuman mulai teguran lisan, teguran tertulis itu mbak... karna kalau masih pelanggaran ringan itu masih jadi hak kami untuk menegur sesuai ketentuan hukuman ringan kan yaa.. tapi kalau udah sampe sedang apalagi berat itu kan langsung dari pusat di BKD kan mbak.. tapi selama ini, Satpol PP paling cuma sampe di tahap hukuman pelanggaran yang ringan saja, belum ada sampe kategori yang dia gak masuk terus kena yang hukuman berat sih belum ada mbak..”

Seperti keterangan di atas, Kantor Satpol PP sudah menerapkan hukuman kepada para pelanggar Pasal 3 ayat 11 namun di Kantor Satpol PP sendiri selama ini masih sampai di tahap jenis pelanggaran disiplin ringan saja, yang hukumannya langsung dengan teguran baik lisan tulisan maupun pernyataan tidak puas dari pimpinan, belum sampai di tahap pelanggaran disiplin sedang apalagi pelanggaran berat.

Selain ketentuan hukuman di PP tersebut, tencantum pula sanksi apabila melanggar Pasal 3 ayat 11 sebagaimana yang ada di dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 19 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja, Jam Kerja, Apel Kerja dan Presensi Akademik menyebutkan bahwasanya pelanggaran jam kerja dan hari kerja yang dilakukan oleh PNS akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundangundangan dan pemotongan tambahan penghasilan sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota tentang Pemberian Tambahan Penghasilan.

⁷⁸ Tri Oky Rudianto, wawancara, (Malang, 11 Januari 2021)

Satpol PP Kota Malang sendiri sudah menerapkan pemotongan tambahan penghasilan sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Malang Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan metode perhitungan sebagai berikut:⁷⁹

- a. Untuk keterlambatan sampai dengan 30 (tiga puluh) menit tanpa keterangan yang sah, maka $TL\ 1 = 100 - (0,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
- b. Untuk keterlambatan lebih dari 30 (tiga puluh) menit sampai 60 (enam puluh) menit tanpa keterangan yang sah, maka $TL\ 2 = 100 - (1 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
- c. Untuk keterlambatan lebih dari 60 (enam puluh) menit sampai 90 (sembilan puluh) menit pertama tanpa keterangan yang sah, maka $TL\ 3 = 100 - (1,25 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
- d. Untuk keterlambatan lebih dari 90 (sembilan puluh) menit tanpa keterangan yang sah dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja, maka $TL\ 4 = 100 - (1,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$

Untuk pemotongan tambahan penghasilan yang berindikator pada pulang sebelum waktunya, adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk pulang sebelum waktunya sampai dengan 30 (tiga puluh) menit tanpa keterangan yang sah, maka $PSW\ 1 = 100 - (0,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
- b. Untuk pulang sebelum waktunya lebih dari 30 (tiga puluh) menit sampai 60 (enam puluh) menit tanpa keterangan yang sah, maka $PSW\ 2 = 100 - (1 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$
- c. Untuk pulang sebelum waktunya lebih dari 60 (enam puluh) menit sampai 90 (sembilan puluh) menit pertama tanpa keterangan yang sah, maka $PSW\ 3 = 100 - (1,25 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$

⁷⁹ Pasal 6 Peraturan Walikota Malang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Malang Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara

- d. Untuk pulang sebelum waktunya lebih dari 90 (sembilan puluh) menit tanpa keterangan yang sah dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja, maka $PSW\ 4 = 100 - (1,5 \times \text{jumlah hari keterlambatan})$

Sedangkan pemotongan tambahan penghasilan yang berindikator pada ketidakhadiran PNS tanpa alasan yang sah, adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Untuk tidak hadir dengan alasan sakit dilampiri Surat Keterangan Sakit dari dokter, maka $S = 100 - (4 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- b. Untuk tidak hadir karena cuti tahunan, cuti besar, cuti bersalin dan cuti karena alasan penting, maka $C = 100 - (4 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- c. Untuk tidak hadir karena cuti sakit dengan dilampiri surat keterangan sakit dari dokter, maka $CS = 100 - (3 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- d. Untuk tidak hadir karena iin dengan dilampiri surat ijin, maka $I = 100 - (5 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$
- e. Untuk tidak hadir tanpa keterangan yang sah, maka $TK = 100 - (6 \times \text{jumlah hari ketidakhadiran})$

Kantor Satpol PP Kota Malang sendiri juga sudah menerapkan pemotongan tambahan penghasilan itu langsung setiap bulannya kepada para pelanggar Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010, sebagaimana yang disebutkan oleh Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho, bahwa :⁸⁰

“Kalau kita itu disini, di akhir bulan terakumulasi dia telat kategori apa.. kan ada itu kategori-kategori telatnya mba.. ada TL 1, TL 2 terus ga cuma telat aja kan tapi di aturan itu, pulang sebelum jamnya juga kena. Itu nanti apa namanya kita akumulasikan lalu kita langsung potongkan di tunjangan penghasilannya saat gaji nanti...”

Sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh Jalndriyani selaku admin kepegawaian bahwasannya memang di Satpol PP sudah menerapkan sistem

⁸⁰ Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho, wawancara, (Malang 16 Desember 2020)

hukuman dengan bentuk pemotongan tambahan penghasilan berdasarkan jumlah pengakumulasian dari pelanggaran itu sendiri.

Seperti penjelasan dari Nanang yang menyebutkan bahwa :⁸¹

“Kan nanti itu mbak setiap bulannya ada prosentase kehadiran, masing-masing pegawai dapat sendiri-sendiri. Lah nanti itu eeee disana kelihatan mana kala prosentasenya tidak sampai 100% maka pasti ada pemotongan... itu udah sistem dari pusat kalo cara perhitungannya, yang jelas nanti juga kelihatan kenapa dia prosentasenya gak 100 itu apa karna ada TL 1, TL 2, atau PSW, atau bahkan bolos... eeh nanti jelas disitu ada mbak...”

Sesuai pernyataan diatas ketika presensi kehadiran pegawai dalam 1 (satu) bulannya tidak mencapai 100%, maka akan otomatis dilakukan pemotongan berdasarkan ketentuan yang ada pada Peraturan Walikota Malang Nomor 14 Tahun 2018.

Hal itu juga sama seperti yang disebutkan oleh Wagis bahwa :⁸²

“Kan secara pengaplikasian dari hukuman pemotongan itu sudah dilaksanakan dengan bentuk dipotong yang diberlakukan ke tunjangan, jadi kasarannya gaji pokok gak di otek-otek lah kasarannya.. jadi ada perhitungannya ya itu tadi ada TL 1 sampai TL 4, dan setiap bulan kan udah ada sistem perhitungannya jelas potongannya disitu... setiap bulan juga pasti ada yang apa ya mempertanyakan kenapa kok dipotong, pasti ada pembinaan yang langsung dilakukan oleh pak sekertaris.. pertama admin kepegawaian kalau belum puas naik ke Kasubag lalu naik lagi ke sekertaris selaku yang menangani administrasi gitukan penganggunjawabnya.. nanti kalau masih gak puas lagi otomatis ke Kasat”

Keterangan dari Wagis menyebutkan bahwa hukuman dalam bentuk pemotongan tersebut dilakukan untuk pemotongan tunjangan bulanan, tidak gaji

⁸¹ M. A Nanang, wawancara, (Malang, 16 Desember 2020)

⁸² Wagis, wawancara, (Malang, 05 Februari 2021)

pokok. Namun setiap bulan, masih ada yang protes mengapa dipotong tunjangannya.

Seperti yang sudah disampaikan diatas bahwa Kantor Satpol PP Kota menerapkan aturan disiplin kepada para PNS, namun dalam pelaksanaannya tetap masih ada pelanggaran dalam hal Pasal 3 ayat 11, hal ini dikarenakan pasal tersebut dianggap pasal yang remeh jika dibandingkan dengan bentuk pelanggaran disiplin PNS lainnya. Untuk sanksinya, Kanto Satpol PP Kota Malang sudah menerapkan sesuai aturan, namun sampai saat ini masih hanya ada di tahap pemberian hukuman disiplin ringan yang langsung diberika teguran baik lisan, tulisan maupun pernyataan tidak puas dari pimpinana. Selain itu juga sudah menjalankan sistem pemotongan tunjangan penghasilan kepada para pelanggar pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010, untuk pengaplikasiannya itu adalah menggunakan sistem komputer dari rumus dari pusat melalui akumulasi hasil absensi *fingerprint* dari masing-masing pegawai PNS ketika prosentase tidak mencapai 100% maka akan dilakukan pemotongan. Tentunya jika sudah diterapkan hukuman kepada para pelanggar Pasal 3 ayat 11, diharapkan ada efek jerah dan dampak positif bagi pegawai PNS yang semakin meningkat sehingga aturan itu dapat efektif untuk meningkatkan rasa diplin guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Jika dikaitkan dengan efektivitas PP tersebut terhadap peningkatan kinerja pegawai PNS perlulah memahami makna dari efektivitas terlebih dahulu.

Efektivitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah berasal dari kata efektif yang artinya sendiri bahwa adanya efek, akibat, pengaruh atau kesannya, sedangkan efektivitas ialah kata kerja dari keefektivan yang memiliki makna yakni keadaan yang berpengaruh.⁸³ Efektivitas ialah unsur utama untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh lembaga guna tercapainya tugas maupun fungsi yang sudah ditargetkan. Semakin banyak yang sudah dicapai maka dapat dikatakan semakin efektiflah suatu kegiatan itu, artinya tingkat dari keberhasilan yang dapat dicapai melalui cara atau suatu usaha tertentu untuk dicapai. Tri Oky Rudianto menjelaskan bahwa :⁸⁴

“Kan kalau kita menerapkan aturan itu, tentunya kita datang tepat waktu, pulang tepat waktu, masuk sesuai ketentuan, kan dengan begitu pekerjaan atau tugas yang dimiliki masing-masing pegawai kan dapat terselesaikan sesuai dengan target atau sasaran kinerja pegawai... eee jadi menurut saya aturan itu sudah efektif untuk meningkatkan disiplin masuk kerja dan jam kerja yang pastinya berdampak ke peningkatan kinerja pegawai.. kan gitu tooh mbak..”

Maka jelas bahwa menurut Bapak Tri Oky bahwasannya adanya aturan PP tersebut khususnya pasal 3 ayat 11 jelas memberikan pengaruh atau dampak terhadap kedisiplinan pegawai sehingga tentunya akan berpengaruh pula ke peningkatan kinerja pegawai yang dicapai berdasarkan standar kinerja pegawai masing-masing pegawai itu sendiri.

⁸³ <https://kbbi.wb.id/efektif>. Diakses pada tanggal 7 Februari 2021

⁸⁴ Tri Oky Rudianto, wawancara, (Malang, 11 Januari 2021)

Menurut keterangan M. Teguh Budi , yang menyebutkan bahwa :⁸⁵

“Saya rasa adanya aturan itu diberlakukan kan pastinya tujuannya untuk yang baik ya mbak, jadi tentu menurut saya aturan itu sudah efektif jika kita ingin mengkaitkannya kepada kedisiplinan yang berpengaruh juga ke peningkatan kinerja... kenapa gini, kan sekarang kalau saya sebagai pegawai datang tepat waktu, gak telat nih, berarti kan saya bisa menyelesaikan tugas atau kewajiban saya dengan cepat kan sehingga sasaran kinerja saya terpenuhi kan begitu tohh mbak..semua laporan pekerjaan saya selesaikan secara tepat dan sesuai waktu penyelesaian, lalu juga dokumentasi lengkap.. jadi ya efektif sih aturan itu...”

Sesuai keterangan dari Teguh bahwasannya adanya aturan itu sudah cukup efektif guna meningkatkan kedisiplinan pegawai yang berpengaruh juga ke peningkatan kinerja pegawai.

Hal serupa juga disebutkan oleh Ngatminingsih selaku bahwa :⁸⁶

“Nahhh kalau untuk efektif enggak nya menurut saya sudah efektif sih ya mba, kan logika nya kalo pegawai datangnya ga telat, pulang nya sesuai jamnya kan dia apa namanya... dia kan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai waktu dan porsi dari masing-masing pegawai itu sendiri kan ya...”

Sebagaimana yang sudah disampaikan oleh Ngatminingsih, menurutnya bahwa aturan itu sudah efektif jika dikaitkan dengan kedisiplinan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai itu.

Hal yang sama juga disebutkan oleh Sutrisno, yang menjelaskan bahwa :⁸⁷

“Kalau ditanya adanya aturan itu berpengaruh terhadap disiplin apa enggak ya kalo aku sih pengaruh ya mbak, kan kalo aturan itu bilang jam 8 pagi jam masuk kantor... lek aku dateng e jam 8.30 kan aku rugi, tumpeng ku di potong. Ngerti tumpeng a mbak? Apa iku namae tunjangan penghasilan kita biasa nya nyebut tumpeng.. jadi ya jelas lek aturan bilang jam 8 masuk yang maksimal kan aku datang jam 8 kan berarti

⁸⁵ M. Teguh Budi, wawancara, (Malang, 02 Februari 2021)

⁸⁶ Ngatminingsih, wawancara, (Malang, 08 Februari 2021)

⁸⁷ Sutrisno, wawancara, (Malang, 08 Februari 2021)

pengaruh tohh, kalo ke pekerjaan ya pengaruh juga soalnya kan aku datang tepat waktu kan berarti proses aku nyelesaikan pekerjaan apa tugas ku kan juga tepat waktu yaa mbak...”

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sutrisno bahwa menurutnya dengan adanya PP tersebut, disiplin dari dirinya meningkat hal ini karena jika dirinya tidak mentaati aturan tersebut akan merugikan dirinya sendiri dengan dipotong tunjangan penghasilannya di saat gaji nanti.

Selain itu menurut Prihatin menerangkan bahwa :⁸⁸

“Kalau bagi saya aturan itu efektif sih mbak soalnya kan kalau udah waktunya masuk kita masuk kita pulang ya pulang sesuai aturan yang berlaku kan ya, jadi kita ngerjakan tugas ya selesainya sesuai dengan tepat waktu yang sudah diberikan dapat saya selesaikan dengan baik dan benar...”

Menurut Prihatin bahwasanya diberlakukannya aturan itu berdampak kepada kedisiplinan pegawai dan berdampak juga peningkatan kinerja dengan hasil sasaran kinerja pegawai yang telah dicapai.

Selanjutnya menurut BaPio Purwanto bahwa :⁸⁹

“Efektif kok aturan itu.. untuk ke peneningkatan kinerja sendiri juga berpengaruh sih mbak, kan ada laporan kegiatan harian atau LKH yang dibuat masing-masing pegawai hari ini jam segini ngapain itu di kumpulkan mingguan kadang bulanan... jadi ya tentu berpengaruh...”

Menurut Bapak Pio sama seperti para responden yang sebelumnya bahwa adanya PP 53 tahun 2010 khususnya pasal 3 ayat 11 ini efektif terhadap kedisiplinan pegawai PNS yang tentu akan berimbas pula ke peningkatan kinerja yang sudah dilakukan oleh pegawai PNS di Satpol PP itu sendiri.

⁸⁸ Prihatin, wawancara, (Malang. 08 Februari 2021)

⁸⁹ Pio Purwanto, wawancara, (Malang, 05 Februari 2021)

Namun ada 1 (satu) responden yang menjelaskan hal agak berbeda, yakni berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Wagis bahwa :⁹⁰

“Secara garis besar sudah efektif kalo dikaitin ke kedisiplinan kehadiran, tapi mbak kalau pengaruh ke peningkatan kinerja di Satpol PP heheheh aku jawab secara faktanya eeh masih kurang, karna dari kesadarannya sendiri kan harusnya sadar apa sih perlu disiplin.. seolah-olah absen itu cuma formalitas biar tidak dikatakan melanggar aturan itu tapi terhadap tanggungjawab dalam melaksanakan tugas masih kurang ini menurut saya lo ya.. soalnya ya apa, saya jujur jujur aja sih mbak...”

Menurut keterangan dari Wagis jika pasal tersebut dikaitkan kepada kedisiplinan waktu maka itu efektif, tetapi jika tolak ukurnya peningkatan kinerja maka itu kurang efektif hal ini dikarenakan, menurutnya absen adalah sebuah formalitas untuk tidak datang terlambat. Hal ini juga sesuai dengan yang ditemukan peneliti saat melakukan observasi, bahwa ketika jam kerja masih berlangsung namun ada beberapa pegawai PNS Satpol PP Kota Malang malah sedang asik mengobrol dan makan di warung-warung dekat kantor, maka bisa dibilang wajar jika Bapak Wagis mengatakan, ada beberapa pegawai yang menganggap bahwa absen tersebut hanyalah sebuah formalitas untuk tidak melanggar Pasal 3 ayat 11 tersebut.

Dari 9 (sembilan) responden menyebutkan bahwa aturan tersebut sudah efektif jika dikaitkan kepada kedisiplinan guna meningkatkan kinerja pegawai PNS, tetapi ada hal ini berbeda dengan 1 (satu) anggota lainnya yang menyebutkan berdasarkan pandangannya bahwa aturan tersebut kurang atau belum dapat dikatakan efektif jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja

⁹⁰ Wagis, wawancara, (Malang, 05 Februari 2021)

pegawai. Agar lebih mudah memahami hasil wawancara maka akan disajikan tabel berikut ini:

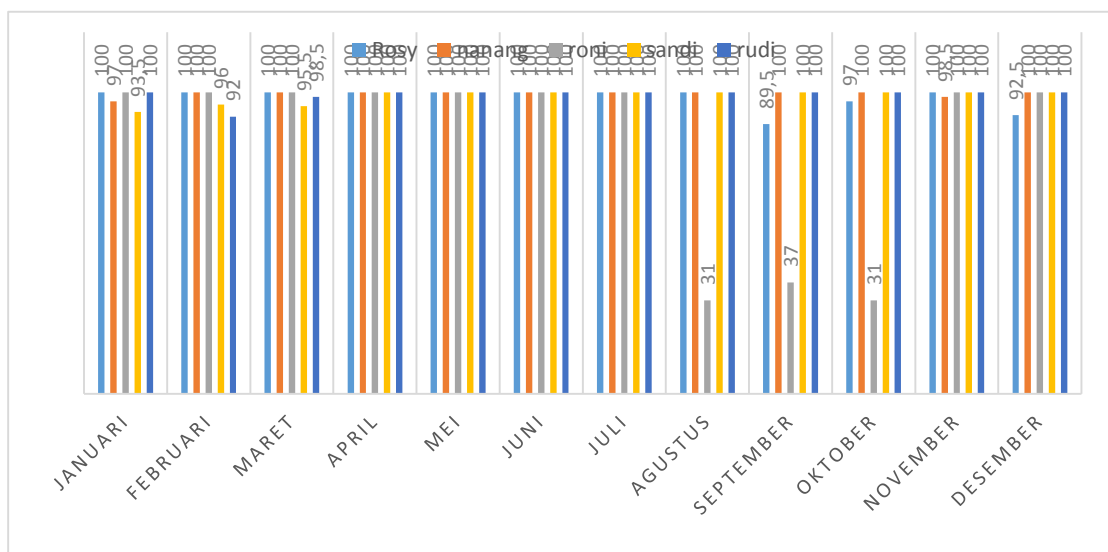
Tabel 4.5 Opini responden terkait keefektivan pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 terhadap kedisiplinan guna meningkatkan kinerja pegawai

No	Nama Responden	Efektif	Kurang Efektif	Belum Efektif
1.	Tri Oky Rudianto	✓		
2.	M. A. Nanang	✓		
3.	Jaladriyani Rossy Lesdiana Sihaloho	✓		
4.	Pio Purwanto	✓		
5.	Wagis		✓	
6.	M. Teguh Budi	✓		
7.	Ngatminingsih	✓		
8.	Prihatin	✓		
9.	Sutrisno	✓		
	Jumlah	8	1	

Sebagaimana pemaparan dalam tabel opini di atas, maka dengan 8 dari 9 orang PNS di Satpol PP mengatakn bahwa adanya aturan tersebut berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai PNS itu sendiri khususnya mengenai masuk kerja

dan ketentuan masuk kerja yang juga meningkatkan kinerja PNS itu sendiri. Hal ini merupakan suatu kewajiban yang mau tidak mau harus ditaai oleh seluruh pegawai PNS tidak hanya PNS di Satpol PP Kota Malang, namun juga seluruh pegawai PNS lainnya di seluruh Indonesia. Tetapi jika kedisiplinan masuk kerja dan jam kerja itu dikaitkan lagi dengan peningkatan kinerja 8 (delapan) menyebutkan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja namun 1 (satu) orang menyebutkan bahwa kurang berpengaruh jika dilihat dari peningkatan kinerja, karena menurutnya pegawai itu datang tepat waktu lalu melakukan absen hanya sebagai formalitas agar prosentase presensi kehadirannya 100% dan tidak melanggar aturan saja, tetapi sampai di kantor dia tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Untuk itu maka akan disajikan diagram prosentase kehadiran beberapa pegawai PNS Satpol PP di Tahun 2020.

Diagram 4.1 Prosentase Presensi Kehadiran beberapa PNS Kantor Satpol PP Kota Malang di tahun 2020. Sumber data Satpol PP Kota Malang



Dari diagram tersebut dapat dilihat bahwa presensi kehadiran pegawai di Tahun 2020 adalah sebagai berikut: Atas nama Rosy pada Bulan September adalah 89.5%, Oktober 97%, Desember 92,5%. Presensi kehadiran atas nama Nanang pada Bulan Januari adalah 97%, Februari 100%, November 98,5%. Presensi kehadiran atas nama Roni pada Bulan Agustus adalah 31%, September 37%, dan Oktober 31%. Presensi kehadiran atas nama Sandi pada Bulan Januari adalah 93,5%, Februari 96%, dan Maret 95,5 %. Sedangkan presensi kehadiran atas nama Rudi Pada Bulan Februari adalah 92%, Maret 98,5% dan April 100%. Sebagaimana diagram di atas, jika dilihat secara umum atau keseluruhan memang sudah baik karna sudah hampir mencapai 100%, tetapi tetap masih bisa dilihat bawah di Kantor Satpol PP Kota Malang masih terjadi pelanggaran Pasal 3 ayat 11. Untuk mempermudah maka akan disajikan tabel rata-rata prosentase presensi kehadiran perbulan dari pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.6 Rata-Rata Prosentase Presensi Kehadiran beberapa PNS Kantor Satpol PP Kota Malang di tahun 2020

Prosentase	Bulan di Tahun 2020											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
%	98.2	97.6	98.8	100	100	100	100	86.2	87.4	86.2	99.7	98.5
Rata-rata	96.05%											

Sumber data Satpol PP Kota Malang

Berdasarkan tabel rata-rata prosentase kehadiran di atas, bahwa 96,05% dari skala 100% prosentase kehadiran PNS di Kantor Satpol PP kota Malang di tahun 2020 yang seharusnya. Maka aturan tersebut efektif untuk meningkatkan disiplin masuk kerja dan jam kerja PNS.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti mengenai Efektivitas Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS terhadap Peningkatan kinerja pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang, jika dikaitkan dengan teori efektivitas hukum sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Soerjono Soekanto bahwa hukum akan efektif jika terdapat kelima faktor yang terpenuhi yakni:⁹¹

a. Faktor hukumnya itu sendiri

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah mengatur mengenai kewajiban dan larangan sebagai seorang PNS, di dalamnya telah mengatur pula mengenai jenis dan tingkat hukuman disiplin hingga pejabat yang berwenang menghukum. Perihal kewajiban seorang PNS untuk masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja yaitu pada Pasal 3 ayat 11 yang kemudian mengenai ketentuan lebih rinci seputar pasal tersebut diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang yakni ada pada bagian

⁹¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), 8.

kedua mengenai hari dan jam kerja. Aturan ini sudah diterapkan di Kantor Satpol PP Kota Malang sejak aturan itu diberlakukan dan berlaku untuk semua kalangan mulai dari kepala satuan hingga anggota di Satpol PP Kota Malang. Dengan diberlakukannya aturan itu dan diterapkannya pula sanksi atau hukuman kepada para pelanggaran, maka tentu akan ada efek jera kepada para pelanggar baik karena dilakukan pemotongan hingga diberlakukan pula hukuman ringan sampai berat sehingga diharapkan agar tidak terjadi pelanggaran disiplin PNS lagi.

b. Faktor penegak hukum

Penegak hukum atau orang yang mempunyai wewenang untuk menegakan hukum, dalam hal ini khususnya Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 yang di maksud adalah para pimpinan di Satpol PP khususnya bagian kepegawaian, di mulai dari kasubbag umum dan kepegawaian, sekertaris sampai dengan tingkat teratas yakni kepala satuan Satpol PP.

Penegak hukum disini memiliki peranan yang sangat penting dari penegakan Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 tersebut, hal ini dikarenakan apabila aturannya atau peraturan perundang-undangannya sudah baik, tetapi para penegak hukumnya acuh, tidak peduli atau bisa disebut juga kurang baik, maka tentu akan berdampak pada sistem penegakan hukumnya yang tidak baik. Ketika suatu aturan yang sudah baik tetapi tidak dibarengi oleh penegak hukum yang baik pula maka akan mengurangi kedisiplinan dari anggota nya sendiri.

Hal ini tentu dikarenakan disebuah lingkungan, pimpinan adalah sosok figur yang akan dijadikan contoh atau panutan oleh para bawahan atau anggotanya.

Dalam hal ini pimpinan di Satpol PP sudah melaksanakan tugas pokok sesuai dengan fungsi dan kewajibannya untuk mengingatkan dan memberikan arahan atau pembinaan langsung kepada para anggota, dibuktikan dengan selalu memberi pembinaan untuk meningkatkan kedisiplinan sebagai seorang PNS saat apel pagi. Bentuk arahan mengenai kedisiplinan sendiri tidak hanya sekedar datang dan pulang yang tepat waktu, sebagaimana yang disampaikan sekertaris Satpol PP Kota Malang bahwa bagaimana pegawai datang untuk menjalankan tugas dan kewajiban dengan benar dan penyelesaiannya sesuai dengan waktu yang diberikan adalah juga merupakan bagian dari kedisiplinan.

Tidak hanya berhenti sampai memberi pengarahan, namun pimpinan di Satpol PP juga sudah memberlakukan hukuman kepada para pelanggar Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 itu dengan pemotongan tunjangan penghasilan sebagaimana ketentuan yang ada di dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Seperti penjelasan di atas, bahwasannya faktor penegak hukum disini sangatlah memiliki peran yang penting dalam memnfungsikan hukum itu. Ketika aturannya sudah baik tetapi kualitas penegak hukum tidak baik atau kurang baik maka peraturan yang ada tersebut tidak berjalan atau berlaku sebagaimana mestinya.

c. Faktor sarana atau fasilitas

Faktor selanjutnya yakni adalah sarana atau fasilitas merupakan satu faktor yang sangat penting guna melihat atau mengetahui seberapa efektifnya sebuah peraturan perundang-undangan yang ada. Guna menciptakan hukum yang efektif maka dibutuhkan sarana atau fasilitas penunjang untuk menjalankan aturan tersebut. Apabila tidak adanya sarana atau fasilitas yang mendukung maka sangat sulit sebuah peraturan perundang-undangan dapat diterapkan secara baik dan efektif.

Berkaitan dengan Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 disini, sarana atau fasilitas yang sangat utama adalah mesin *fingerprint*. Hal ini dikarenakan di era yang serba modern ini, maka menggunakan sistem absen *fingerprint* memang sangatlah pas, dimana setiap pegawai yang datang harus mengscan jari untuk absen kedatangan atau kepulangan. Dengan adanya mesin *fingerprint*, maka tidak ada lagi istilah titip absen yang masih bisa dilakukan ketika masih menggunakan absen pencatatan manual.

Kantor Satpol PP Kota Malang pun sudah menerapkan sistem absen mesin *fingerprint*, namun tetap menggunakan pula absen pencatatan manual. Hal ini tetap diterapkan karena setiap bulannya masih ada saja pegawai yang komplain kenapa tunjangan penghasilannya terjadi pemotongan padahal merasa sudah datang dan pulang tepat waktu. Tentunya tidak ada yang sempurna di dunia ini begitupun mesin *fingerprint*, terkadang ada masalah dengan tidak terbacanya sidik jari padahal sudah melakukan absen *fingerprint* berulang kali.

Sehingga absen pencatatan manual tetap dilakukan untuk mengcrosscek apakah benar pegawai tersebut hadir dan pulang tepat waktu.

Maka tentu mesin *fingerprint* haruslah ditingkatkan kualitasnya guna mencapai ke efektifan dari aturan yang ada. Hal ini diharapkan agar tidak ada lagi pegawai yang ketika dia benar tidak melanggar tetapi dipotong tunjangan penghasilannya karena sidik jarinya tidak terbaca oleh mesin *fingerprint*.

d. Faktor masyarakat

Masyarakat dalam hal ini juga menjadi suatu faktor yang mempengaruhi suatu efektivitas dari sebuah hukum. Baik para penegak hukum dan pegawai juga berasal dari masyarakat yang mempunyai tujuan mencapai kedamaian di dalam masyarakat itu sendiri. Terlebih lagi salah satu dari tugas Satpol PP Kota Malang adalah peningkatan ketentraman masyarakat. Apabila masyarakat tidak sadar dan tidak patuh hukum maka tidak akan terjadi keefektifan.

Selain itu salah satu tugas Satpol PP adalah untuk memberikan rasa tentram dan aman kepada masyarakat, maka peran masyarakat juga berpengaruh karena bagaimana ingin melindungi masyarakat jika melanggar aturan tersebut.

e. Faktor kebudayaan

Mengenai faktor kebudayaan ialah sebuah faktor yang menjadi satu kesatuan dengan faktor masyarakat atau lingkungannya. Kebudayaan atau sistem hukum memiliki makna yang mendasar bagaimana hukum itu berlaku, nilai-nilai dari apa saja yang dianggap baik sehingga harus ditegakan atau

dilakukan dan apa yang dianggap buruk sehingga harus dihindari atau ditinggalkan.

Jika melihat dari hasil penelitian bahwasanya, faktor budaya di Satpol PP Kota Malang sudah cukup baik. Satpol PP yang mempunyai tugas sebagai penegak peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, maka sudah sepantasnya ketika hendak menjalankan tugasnya haruslah menerapkan rasa disiplin dalam dirinya terlebih dahulu dan inilah yang menjadi suatu kebudayaan di Satpol PP Kota Malang, yakni menanamkan rasa disiplin dalam diri terlebih dahulu sebelum menjalankan atau melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat ke Efektifan Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang

Jika dilihat dari data pelanggaran yang sudah disajikan sebelumnya, pelanggaran disiplin jam kerja dan masuk kerja di Kantor Satpol PP Kota Malang masih saja terjadi. Masih ada pegawai yang tidak mematuhi Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu masih ditemukannya pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan yang sah, datang terlambat baik kategori 1 (satu) sampai dengan terlambat 4 (empat), dan pulang cepat juga baik pulang sebelum waktunya kategori 1 (satu) sampai dengan terlambat 4 (empat). Padahal di dalam aturan yang ada sudah jelas diberihatukan bahwa jam berapa pegawai seharusnya datang dan pulang, serta sanksi yang akan didapat apabila tidak masuk tanpa keterangan yang sah.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan ada faktor pendukung dan penghambat dari keefektifan Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS di Kantor Satpol PP Kota Malang itu sendiri, sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

1) Pembinaan dan pengawasan langsung dari pimpinan

Di dalam mewujudkan kedisiplinan masuk kerja dan jam kerja kepada seluruh pegawai PNS Satpol PP Kota Malang, maka langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan disiplin diri pegawai. Disiplin yang dimaksud yakni mencakup unsur-unsur kepatuhan, ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, memiliki rasa tanggungjawab yang besar di dalam diri terhadap tugas-tugas yang diberikan, bersedia dan sanggup untuk menjalankan serta tidak menolak sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. Maka hal yang paling utama dalam mendukung meningkatkan kedisiplinan adalah dengan pembinaan dan contoh langsung yang dilakukan oleh pimpinan serta pengawasan langsung dari pimpinan Satpol PP Kota Malang.

Di dalam sistem pembinaan PNS dikenal dua macam sistem pembinaan, pertama yakni sistem karir dan sistem prestasi kerja. Pada Pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, menegaskan bahwa:⁹²

⁹² Pasal 12 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

“Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berhasil guna dan berdayaguna, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja”

Atas dasar ketentuan tersebut dapat dipahami dan diketahui bahwa substansi dari sistem pembinaan PNS tersebut adalah terdapatnya persyaratan sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketentuan, dan juga mendukung terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan standar kinerja pegawai dan tugas pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggungjawab, jujur, adil guna penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Pembinaan PNS juga dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan atau proses memelihara, menjaga, dan memajukan suatu lembaga atau organisasi melalui setiap pelaksanaan tugas personal, baik secara struktural maupun fungsional, dengan tujuan agar pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan tidak terlepas dari usaha mewujudkan tujuan Negara atau cita-cita bangsa Indonesia.⁹³ Sesuai dengan pendapat di atas maka dapat dipahami, bahwa seberapa pentingnya kegiatan pembinaan PNS itu dilaksanakan yang intinya dari tujuannya adalah pendayagunaan kepegawaian negara, guna terwujudnya peningkatan kualitas PNS antara lain peningkatan mutu dan ketereampilan serta meningkatkan kinerja pegawai.⁹⁴

⁹³ Nawawi, *Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 110.

⁹⁴ Yulita Rosalina, “Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013)” (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41569/1/YULITA%20ROSALINA-FSH.pdf>

Terkait dengan hal tersebut, Kepala Satuan, Sekertaris serta Kepala Subbagian Kantor Satpol PP Kota Malang terus berupaya melakukan pembinaan kepada para pegawai melalui berbagai macam kegiatan guna memotivasi pegawai untuk upaya peningkatan disiplin pegawai yang berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerja pegawai. Bentuk pembinaan yang dilakukan berkaitan dengan pembinaan etika dan disiplin agar tujuan dan sasaran tugas dari Satpol PP Kota Malang dapat terwujud.

Dalam kegiatan pembinaan ini, Kepala Satuan, Sekertaris dan Kepala Subbagian memberikan pengarahan kepada seluruh anggota Satpol PP mengenai pelaksanaan kedisiplinan dan program kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi bagiannya masing-masing.

Pelaksanaan apel pagi bagi PNS merupakan suatu bentuk persiapan dalam mengawali tugasnya, dengan menyisihkan waktu 20 hingga 30 menit sebelum bekerja, adalah bentuk kesiapan PNS guna melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Di dalam kegiatan apel pagi inilah biasanya pimpinan memanfaatkan moment untuk menyampaikan iformasi-informasi penting terkait dengan kedinasan yang di dalamnya juga membahas kedisiplinan. Seperti keterangan dari Bapak Tri Oky Rudianto, bahwa:⁹⁵

“Saya dan pak Kasat selaku pembina kepegawaian, sudah melakukan sosialisasi saat apa itu namanya... eee apel pagi, atau di moment-moment lain saat kami bisa berinteraksi langsung dengan para anggota kami tentang harusnya, wajibnya seorang pegawai menegakkan disiplin. Tidak hanya disiplin soal waktu datang dan pulang ya mbak, disiplin dia datang,

⁹⁵ Tri Oky Rudianto, wawancara, (Malang, 18 Januari 2021)

ngerjakan tugasnya, waktu yang diberikan sesuai, tugasnya selesai, laporan dari masyarakat terlaksanakan itu juga kedisiplinan dalam kinerja pegawai kan. Tidaknya sampai disitu saja, tetunya saya dan Pak Kasat juga memberikan contoh langsung tentang penerapan dari disiplin itu, dengan saya datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas saya, kan gak mentang-mentang kami atasan terus kami datang telat gapapa... eee itu ga boleh kan ya, apalagi atasan di suatu instansi itu adalah figur yang menjadi contoh atau panutan dari bawahannya kan...”

Dari pernyataan Bapak Oky, bahwa pembinaan yang sudah dilakukan oleh Kantor Satpol PP Kota Malang itu tentu harapannya adalah tingkat disiplin pegawai yang meningkat. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, apel pagi merupakan suatu kewajiban bagi PNS karena pelaksanaan apel juga adalah sebagai bentuk fungsi pengawasan atau pengendalian dan saran menyampaikan informasi.

Tidak hanya pembinaan namun juga pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan terhadap para pegawai adalah serangkaian kegiatan yang sifatnya sebagai pengedali terus menerus, hal ini agar tugas bawahan bisa berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kinerja pegawai yang ada. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan adalah pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan dengan tujuan agar pimpinan dapat mengetahui kegiatan nyata dari setiap aspek pelaksanaan tugas dan sasaran yang telah ditetapkan. Sehingga apabila terjadi penyimpangan, pimpinan dapat segera mengambil langkah-langkah perbaikan.⁹⁶

⁹⁶ Victor M. Situmorang dan Jusuf uhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 14.

Berdasarkan pengakuan dari pimpinan, maka peneliti mengcross check apakah memang pimpinan sudah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penegakan aturan tersebut sehingga para anggotanya tau mengenai aturan tersebut, sebagaimana keterangan dari Bapak M. Teguh Budi bahwa :⁹⁷

“Saya tau aturan itu kan juga dari pimpinan waktu ada apel pagi gitu biasanya menyampaikan materi tentang disiplin PNS mbak... selain itu kalau ada update tentang aturan-aturan baru dari sosial media apalagi masa covid ini kan kalau ada update tentang pegawai-pegawai biasanya diberikatakannya bisa lewat media sosial atau dikirim di grup-grup whatsapp.. kayak yang pas sama BKD fingerprint sempat ganti pakai scanface itu saya juga taunya dari media. Pimpinan itu selalu memberi arahan untuk selalu meningkatkan disiplin, gak hanya absen tok mbak.. pimpinan juga selalu meningkatkan agar kita menyelesaikan tugas kita masing-masing....”

M. Teguh sendiri sudah tau mengetahui aturan tersebut melalui pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan tentang meningkatkan disiplin pegawai saat apel pagi.

Selanjutnya ketengaran dari Ngatminingsih, bahwa :⁹⁸

“Sebetulnya saya itu tau aturan itu cuma secara garis besarnya saja, taunya dari Pak Kasat.. karna Pak Kasat selalu menyampaikan untuk meningkatkan disiplin, disiplin, disiplin...pokok e hampir setiap ada apel atau misal pas kumpul gitu juga mesti bilang ojo telat ndang diselesaikan tugas e... jadi emang kerasa banget kok mbak kalo Pak Kasat itu melakukan pembinaan sekaligus pengawasan...”

Sesuai dengan keterangan dari Ngatminingsih bahwa tau aturan tersebut hanya seputar disiplin secara garis besar saja.

⁹⁷ M. Teguh Budi, wawancara (Malang 02 Februari 2021)

⁹⁸ Ngatminingsih, wawancara, (Malang, 08 Februari 2021)

Selanjutnya keterangan dari Sutrisno, bahwa :⁹⁹

“Saya tau aturannya dari sosialisasi Kasat pas waktu apel pokoknya dari pembinaan dari pimpinan ga mek Kasat tok sih mbak, pak sekertaris atau pengisi apel pokonya mbak. Biasanya juga kalau ada pegawai yang santai-santai terus papasan atau ketemu pimpinan itu diingatkan agar menyelesaikan pekerjaannya...”

Menurut Sutrisno, aturan itu sudah dilakukan sosialisasi oleh pimpinan saat waktu apel pagi. Pimpinan juga selalu mengawasi kinerja pegawainya yang santai-santai untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.

Selanjutnya keterangan dari Prihatin, bahwa :¹⁰⁰

“Kan PNS ada wajib apelnnya mbak, laa pas waktu biasanya pimpinan itu memberikan arahan-arahan agar selalu menanamkan rasa disiplin dalam diri.. tapi Kasat dan pimpinan lainnya itu ga mek ngomong tok mbak, mereka memang betul-betul juga memberikan contoh.. Bahkan waktunya apel, Kasat biasanya sudah datang lebih awal dari pada para pegawainya.. kan mau ga mau kita jadi punya rasa sungkan kalau mau telat kan.. Di situ biasanya Kasat mengawasi siapa-siapa yang biasanya telat, dan kalau telat biasanya di kasih tau gitu mbak... terus juga kalau ada pegawai yang nongkrong-nongkrong di warung depan itu biasanya Kasat keluar depan pintu kantor, nanti lak mereka langsung sungkan sendiri terus masuk mengerjakan tugas e dewe-dewe wes mbak..”

Sesuai keterangan dari Prihatin bahwa saat apel pimpinan memberikan arahan untuk selalu menerapkan disiplin, tidak hanya itu saja namun pimpinan juga langsung ikut serta memberikan contoh dengan datang lebih awal dari para bawahannya, dan apabila ada pegawai yang nongkrong di warung pada jam kerja maka pimpinan menegurnya.

⁹⁹ Sutrisno, wawancara, (Malang, 08 Februari 2021)

¹⁰⁰ Prihatin, wawancara, (Malang, 08 Februari 2021)

Selanjutnya keterangan dari Bapak Pio, bahwa :¹⁰¹

“Belum, saya belum tau tentang aturan disiplin itu ternyata ada PP nya, kalau sekedar disiplin gitu tau.. apalagi sekarang kan masa pandemi ini ya, saya kan tugasnya ke jalanan jadi fokusnya di pandemi.. Perwal, Pergub, keputusan-keputusan, SE, undang-undang atau Inpres.. kalau sosialisasi lewat selebaran juga ya saya belum tau ya mbak, tapi kalau sekedar lewat pimpinan walaupun tidak menyebutkan peraturannya eee tapi tentang disiplin tetap ditingkatkan atau diperbaiki itu pasti.. pasti.. baik dari kepala UPD kan selama di jalan bingkil kan apel internal toh itu ya biasanya di sampaikan, kalau di balaikota sebelum pandemi itu ya diingatkan Pak Wali biasanya.. Cuma atasan itu biasanya bilang tugas agar diselesaikan dengan penuh tanggungjawab, jangan telat-telat biar sasaran kinerja pegawai itu terpenuhi gitu....”

Berbeda dengan pernyataan sebelumnya, pernyataan dari Pio mengatakan belum tau bahwa disiplin PNS ada di aturan PP. Dia hanya sebatas tau bahwa memang setiap pegawai harus disiplin namun tidak tau jika ada aturan tersebut, hal ini dimungkin dia adalah pegawai Satpol PP Kota Malang yang bertugas terjun di jalan, bukan di kantornya.

Selanjutnya keterangan dari Bapak Wagis, bahwa :¹⁰²

“Kebetulan saya belum tau, yak pernah dengar aja cuma spesifik dalemnya itu ndak tau, secara spesifik nya saya gak tau tapi pas waktu sosialisasi itu ya secara umum tentang disiplin udah..ya memang pimpinan itu sudah melakukan pembinaan dan pengawasan langsung agar kami pegawai menerapkan disiplin jam kerja apalagi bagian sekretariat kan satu ruangan sama pak kasat jadi paling sering diingatkan untuk ngerjakan tugas...”

Sesuai dengan keterangan dari Wagis, bahwa dia juga belum tau mengenai aturan tersebut secara spesifik isi aturan tersebut. Pimpinan saat sosialisai

¹⁰¹ Pio Purwanto, wawancara, (Malang, 05 Februari 2021)

¹⁰² Wagis, wawancara, (Malang, 05 Februari 2021)

melakukan hanya menjelaskan terkait pentingnya meningkatkan disiplin secara umum saja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota di atas yang sifatnya adalah cross check, bahwa memang sudah sesuai keterangan dari Tri Oky selaku sekretaris bahwasannya faktor yang mendukung keefektifan Pasal 3 ayat 11 PP 53 Tahun 2010 terhadap kedisiplinan guna meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengawasan dan pembinaan langsung yang dilakukan oleh pimpinan. Aturan itu berlaku untuk seluruhnya termasuk pimpinan, terlebih lagi pimpinan di suatu instansi adalah menjadi panutan sehingga harus memberikan contoh yang baik untuk para bawahan agar tidak sampai terjadi pelanggaran disiplin.

Guna mengantisipasi dan meminimalisir tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai dalam rangka upaya peningkatan disiplin, Kantor Satpol PP Kota Malang melakukan pengawasan langsung, fakta yang ditemukan adalah intensitas pengawasan langsung oleh pimpinan adalah cukup baik. Pimpinan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja para bawahannya. Hal ini dikarenakan pimpinan selalu ada/hadir di tempat kerja dengan tepat waktu agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada bawahan apabila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tentunya hal ini ditujukan agar para pegawai merasa malu jika ingin melanggar karena pimpinan saja tidak melanggar disiplin, selain itu agar para pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, arahan dan pengawasan dari atasannya.

2) Apel pagi

Kantor Satpol PP Kota Malang ialah salah satu dari sekian banyak instansi di Indonesia yang mewajibkan pelaksanaa apel pagi setiap harinya, seperti di wilayah dan daerah lainnya.

Pelaksanaan apel pagi bagi PNS ini merupakan bentuk persiapan dalam mengawali tugasnya. Dengan meyisihkan 20-30 menit sebelum bekerja untuk melaksanakan apel adalah bentuk sebuah kesiapan dari PNS maupun instansi lainnya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Manfaat dari apel pagi ini sangatlah besar, di dalam pelaksanaan apel maka di dalamnya dapat disampaikan informasi-informasi penting yang berkaitan dengan kedinasan, di dalamnya juga biasanya membahas mengenai pentingnya menerapkan kedisiplinan itu sendiri.

Pada Kantor Satpol PP Kota Malang dilaksanakan apel rutin setiap pagi hari, dimana pelaksanaannya gabung dengan kantor Pemerintahan Kota Malang yang terletak di Balai Kota Malang, dimulai pada pukul 08.00 – 08.30 pagi. Dalam kegiatan ini yang menjadi pembina dalam apel tidak hanya wali kota saja namun juga para atasan-atasan dari Pemerintahan Kota Malang itu sendiri. Apel pagi ini merupakan rutinitas yang harus diikuti oleh semua PNS dilingkungan Pemerintahan Kota Malang, hal ini dikarenakan apel pagi merupakan bagian dari kewajiban bagi setiap PNS.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka apel adalah kewajiban bagi PNS karena pelaksanaan apel sebagai

fungsi pengawasan / pengendalian dan sarana menyampaikan informasi. Apel juga menjadi suatu kebutuhan dari PNS, dimana tujuannya adalah untuk menyiapkan diri secara fisik, kedisiplinan, dan kesiapan / kekompakan yang baik untuk diri sendiri dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya khususnya dalam hal ketepatan jam kerja itu sendiri.

Sebagaimana menurut Sekertaris Kantor Satpol PP Kota Malang, apel pagi adalah kegiatan secara rutin dan teratur buka hanya sekedar untuk memenuhi kewajiban saja, namun juga sebagai upaya untuk membentuk sikap disiplin PNS dan sekaligus guna memotivasi kinerja pegawai di lingkungan kantor. Hal ini juga menjadi media positif untuk membangun dan mencapai vis dan misi yang telah dilakukan secara rutin dan konsisten. Sehingga kegiatan ini dirasakan cukup efektif dan terbukti berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan masuk kerja dan jam kerja tidak hanya jam masuk dan pulang saja, namun juga terhadap peningkatan kinerja dalam hal kualitas dari penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari setiap masing-masing pegawainya.

3) Menerapkan absensi finger scan (sidik jari)

Di dalam pasal 3 ayat 11 PP Nomor 53 Tahun 2010 disebutkan setiap pegawai negeri sipil wajib masuk dan mentaati ketentuan jam kerja. Hal ini berarti bahwa setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, serta pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan untuk hadir, maka PNS tersebut wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang

cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam ialah sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Dalam hal mengetahui kinerja pegawai, maka perlu dilakukan penilaian kualitas kinerja. Penilaian ini sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian ini maka dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana kinerja dari pegawai tersebut apakah ketidakhadiran atau ketepatan kehadiran jam kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi tersebut tidak dapat mencapai tujuan secara optimal.

Dalam rangka peningkatan kinerja, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja dapat dilihat melalui tingkat kehadiran pegawai melalui absensi. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem laporan absensi manual yang selama ini dilakukan cenderung masih terjadi manipulasi dan tidak menyampaikan laporan kehadiran pegawai dengan apa adanya. Maka penerapan teknologi guna mencapai efektivitas kerja dalam meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari, yang dengan mesin ini maka tidak akan dapat dilakukan manipulasi. Hal ini tentunya diharapkan agar dapat meningkatkan tingkat disiplin para pegawai.

b. Faktor Penghambat

1) Kesadaran diri setiap pegawai

Melalui wawancara pribadi yang sudah dilakukan peneliti kepada Sekertaris Kantor Satpol PP Kota Malang, yang menjadi faktor penghambat dalam melaksanakan kedisiplinan seorang pegawai khususnya dalam hal ini tentang masuk kerja dan jam kerja adalah masih rendahnya tingkat kesadaran pegawai untuk bersikap dan berbuat disiplin dalam melaksanakan kewajiban pada Pasal 3 ayat 11 tersebut. Hal ini dirasa, karena banyak dari para pegawai yang menganggap bahwa Pasal 3 ayat 11 ialah hal yang sepele, jika dibandingkan dengan pelanggaran disiplin PNS lainnya yang terkesan pelanggaran yang besar seperti pelanggaran menyalahgunakan wewenang, menerima hadiah atau gratifikasi, menjadi timses dalam sebuah pencalonan pemilu sampai dengan dan pelanggaran lainnya yang bisa dikategorikan pelanggaran berat. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Tri Oky Rudianto, bahwa :¹⁰³

“Secara manusiawi faktor cuaca apalagi sekarang musim hujan ya mbak.. kadang kita mau berangkat eh hujan, nunggu terang ahh kan jadinya kita telat kan sampe dikantornya.. kan manusiawi nya gitu ya mbak, namanya hujan, kondisi kendaran dan macem-macamnya ya ada.. tapi kan kita tidak bisa menganggap cuaca itu sebagai alasan utama, kita sebagai ASN ya tetep harus melaksanakan tugasnya datang dengan tepat waktu. Kalau masalah seperti itu ya dikembalikan pada diri sendiri, sudah ditekankan disiplin tapi dari dirinya seperti apa kan gitu.. kan ada juga yang males toh, ya itu tanggungjawab kesadaran pribadi masing-masing. Kedisiplinan seseorang, kinerja seseorang itu banyak yang mempengaruhi di belakangnya. Pertama, satu iman.. la kan balik lagi kepada masalah ya imam. Terus tergantu pada tingkat sosial ekonomi, dari pendidikan, sekarang kalau pendidikan anak SD, SMP, SMA kan berbeda pola pikirnya tergantung dari lingkungan,

¹⁰³ Tri Oky Rudianto, wawancara, (Malang, 18 Januari 2021)

tergantung dari pergaulan. Nah kalau sekarang di rumah dia bergaulnya bukan dengan sesama ASN tetapi dengan orang-orang yang bekerja lain yang pola pikirnya berbeda yakan itu berpengaruh. Tetapi kembali lagi, apapun latarbelakang pendidikannya, aturan terkait dengan kedisiplinan tetap harus ditekankan, nah balik lagi kalau imannya kuat kan tanggungjawabnya sebagai ASN, apa yang harus saya lakukan, balik lagi kalau kita uma islam ya seperti apa. Kalau dia bisa menjalankan itu, saya yakin tanpa ada aturan PP dan semacamnya, dia akan tetap tanggungjawab, itu balik lagi kepada masalah kaidah-kaidah islam diterapkan terhadap ke negaraan. Kalau semua pegawai seperti itu, semuanya akan lancar...”

Berdasarkan pengakuan dari sekretaris, bahwa faktor penghambat utama yang mendasar keefektivannya adalah kesadaran diri masing-masing pegawai untuk menanamkan rasa disiplin.

Sesuai pengakuan dari Tri Oky, maka peneliti meng cross check faktor penghambat menurut anggota Satpol PP, yakni Pio Purwanto :¹⁰⁴

“Apalagi sekarang musim hujan, kalau pagi hujan.. belum lagi kalau ada keperluan mendadak harus ini itu yang menyebabkan datang telat gitu.. tapi ya balik lagi, alasan-alasan itu semua kan cuma sebagai tameng untuk menutupi kesalahan... Faktor utamanya ya kesadaran diri akan pentingnya menanamkan disiplin dalam diri, bertanggungjawab untuk mengerjakan pekerjaannya...”

Sesuai dengan keterangan Pio, bahwa faktor utama penghambat adalah kesadaran diri untuk bertanggungjawab dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya menurut keterangan Bapak Wagis, bahwa :¹⁰⁵

“Kalau menurutku, ya banyak saja pegawai yang bilang telat karena ada keperluan mendadak, ban bocor, hujan.. tapi kan itu semua tergantung gimana pola pikir kita, kalau masuk nya jam 8 kira-kira saya harus berangkat jam berapa biar ga telat, kalau ada ban bocor butuh berapa lama

¹⁰⁴ Pio Purwanto, wawancara, (Malang, 05 Februari 2021)

¹⁰⁵ Wagis, wawancara, (Malang, 05 Februari 2021)

waktunya maka itukan harusnya sudah bisa dipertimbangkan semuanya... jadi yang paling ini ya tinggal dianya sendiri, penting gak disiplin itu..”

Seusia keterangan dari wagis bahwa alasan yang biasa digunakan pegawai itu hanyalah bagaimana sebuah alasan-alasan klasik, namun yang utama adalah bagaimana pola pikir dari pegawai itu untuk sadar tentang disiplin.

Berdasarkan keterangan di atas bahwa faktor penghambat yang paling utama dan mendasar dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang ada dilingkungan Kantor Satpol PP Kota Malang adalah kesadaran dirinya, terlepas dari ada saja pegawai yang menjadikan alasan cuaca yang hujan saat hendak berangkat, kendaraan yang tiba-tiba rusak, keperluan mendadak, ataupun pola pikir karena latar belakang yang berbeda. Jika dipahami terhadap informasi yang sudah dijelaskan di atas, dapat dikatakan itu hanyalah alasan-alasan klasik dan sederhana, tetapi jika hal itu dibiarkan saja, maka dapat dibayangkan akan terjadi hal-hal yang tidak hanya berdampak kecil, namun hal tersebut justru akan menjadi besar jika dikembalikan kepada kesadaran masing-masing Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Akibat dari rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja seorang PNS dapat menjadi akar penyebab dari pelayanan publik yang kurang berkualitas pula. Terlebih lagi, salah satu tugas dari Satpol PP adalah menjaga ketentraman masyarakat, bahkan hal ini juga mungkin akan berdampak pada munculnya perilaku PNS yang bisa menyimpang seperti KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme), yang berakibat pula kepada kualitas pelayanan Satpol PP terhadap

publik atau masyarakat menjadi tidak akuntabel dan tidak transparan. Sehingga untuk menghindari hal tersebut terjadi, maka kedisiplinan harus ditanamkan di dalam diri sendiri terlebih dahulu dan harus selalu ditingkatkan.

3. Pandangan Masalah Terhadap Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PNS di Satpol PP Kota Malang

Disiplin PNS itu berarti adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larang yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.¹⁰⁶

Kedisiplinan haruslah ditumbuhkan dalam diri setiap individu dalam hal apapun terutama untuk penelitian disini adalah kedisiplinan diri seorang PNS dalam melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan sebagai seorang pegawai PNS. Kantor Satpol PP Kota Malang sudah menerapkan aturan mengenai kedisiplinan PNS itu sendiri sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Wali Kota Malang Nomor 49 Tahun 2010 itu sendiri, namun tentu dalam pelaksanaan masih ada saja pelanggaran yang terjadi khususnya pelanggaran dalam Pasal 3 Ayat 11. Hal ini dikarenakan, pelanggaran mengenai masuk kerja dan ketentuan jam kerja ini adalah suatu pelanggaran yang sepele sehingga mudah dilakukan. Akibat dari masih terjadinya pelanggaran Pasal 3 Ayat 11 ini, maka masih bisa dibilang

¹⁰⁶ Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

terkadang masih dalam kondisi ketertinggalan, dimana ketika seharusnya seorang pegawai PNS memulai pekerjaan pada pukul 08.00 WIB sehingga dia bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan tepat waktu, maka akan terjadi hal yang sebaliknya jika seorang pegawai datang terlambat tidak sesuai dengan PP 53 Tahun 2010.

Pada hakikatnya apabila sebuah instansi pemerintahan di dalamnya masih melakukan pelanggaran disiplin, maka seharusnya perlu untuk melakukan perbaikan hal ini diharapkan agar kita tidak terus berada dalam keterpurukan dan ketertinggalan. Allah SWT sudah menjanjikan bahwa Allah SWT tidak akan merubah keadaan suatu kaum sebelum kaum tersebutlah yang merubahnya, oleh sebab itu diperlukan sebuah reformasi ke arah yang lebih baik.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا هُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS Ar-Ra’d: 11).

Pada ayat diatas dijelaskan bahwa dalam melakukan sebuah perubahan itu tidak cukup hanya dilakukan oleh satu dua orang saja, tetapi secara jelas Allah SWT menyebutkan bahwa jika hendak melakukan perubahan diperlukan

kumpulan orang yang mempunyai tujuan yang sama dan jelas guna mewujudkan perubahan tersebut.

Guna mewujudkan hal tersebut, langkah awal yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan disiplin diri pegawai dahulu. Disiplin yang dimaksud adalah di dalamnya mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, memiliki rasa tanggung jawab yang besar akan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, dan sanggup untuk menjelankan serta tidak menolak untuk menerima sanksi atau hukuman dan juga melaksankannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar disiplin PNS itu sendiri.

Sebagaimana pengertian masalah yang sudah dielaskan pada bagian tinjauan pustaka, bahwasannya masalah adalah sesuatu yang mendatangkan kebaikan atau membawa kemanfaat dan mencegah atau menolak kerusakan. Namun dalam artian syara', masalah bukan hanya sekedar didasarkan atas pertimbangan akal untuk menilai baik atau buruknya sesuatu hal, bukan juga hanya karena mendatangkan kenikmatan dan menghindarkan kerusakan. Tetapi masalah lebih jauh dari pada itu, yaitu bahwasannya apa yang dianggap baik oleh akal juga haruslah sejalan dengan tujuan syara' dalam menetapkan hukum. Amir Syarifuddin mengartikan masalah secara umum yakni segala sesuatu yang bermanfaat bagi manusia, baik dalam arti menarik atau menghasilkan seperti

menghasilkan keuntungan atau kesenangan, atau dalam arti menolak atau menghidarkan kemudharatan atau kerusakan.¹⁰⁷

Dari pengertian masalah sebagaimana yang ada diatas maka dapat diketahui bahwasannya kedisiplinan dalam hal ini adalah disiplin pegawai negeri sipil memiliki beberapa sisi masalah yang terkandung didalamnya sebagaimana berikut:

- a. Melakukan disiplin dalam diri seorang pegawai negeri sipil secara tidak langsung merupakan bentuk kebaikan yang mendatangkan banyak kemanfaat.
- b. Kemanfaatan yang didapat bagi seorang pegawai negeri sipil yang disiplin adalah dapat bekerja lebih cepat, seseorang yang memiliki sifat disiplin yang tinggi selalu menajikan sebuah pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini tentu berdampak terhadap sasaran kinerja pegawai yang telah dicapai.
- c. Menerapkan disiplin berarti tidak memiliki waktu yang terbuang, hal dikarenakan tingkat disiplin yang tinggi maka akan selalu berbanding lurus dengan tingkat efisiensi kerja. Seorang pegawai yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya dan tidak menyia-nyiakan waktu sehingga dengan

¹⁰⁷ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh II*, (Jakarta: Kencana Prena Media Grup, 2011), 345.

begitu tugas atau pekerjaan yang diberikan akan lebih cepat terselesaikan.

- d. Tentu saja seorang pegawai yang disiplin maka akan disukai oleh pimpinan atau atasan maupun rekan kerja, hal ini dikarenakan kinerja yang diberikan sangat baik, serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu. Maka dengan begitu, akan mempunyai waktu yang cukup luang untuk dapat digunakan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.
- e. Menanamkan kedisiplinan di dalam diri juga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja, sehingga seorang pegawai dapat menyakini pada diri sendiri bahwa cukup mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang diterima dengan penuh tanggungjawab.
- f. Masyarakat tentu menaruh harapan yang besar kepada para PNS sebagai abdi negara yang salah satu tugasnya melayani masyarakat, maka ketika seorang PNS disiplin tentu masyarakatnya memiliki rasa percaya bahwa seorang PNS ini sudah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dari analisis di atas maka masalah disiplin disini jika dilihat dari segi kekuatannya sebagai hujjah dalam menetapkan hukum, disiplin PNS ini termasuk dalam *Al-maslahah al-Hajjiah* dengan alasan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Bentuk kemaslahatan disiplin seorang PNS tidak secara langsung berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pokok yang lima (dharuri)

yakni agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Tetapi secara tidak langsung, disiplin seorang PNS mengarah ke sana.

- b. Kedisiplinan seorang PNS perlu diterapkan hanya agar memudahkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar cepat dan tepat dalam pengerjaannya. Hal ini hanya untuk memudahkan menjalani hidup agar menjauhkan diri dari hal-hal yang mengakibatkan kesukaran atau keburukan jika pasal 3 ayat 11 ini dilanggar, seperti datang ke kantor seenaknya tidak sesuai jam yang berlaku, tidak masuk tanpa keterangan yang sah dan lain sebagainya yang tentu akan berdampak pula pada sasaran kinerja pegawai yang dicapai tidak sesuai dengan standart yang sudah ditentukan.

Sebagaimana yang dimaksud dalam pengertian *Al-Maslahah al-Hajjiyah* adalah masalah yang tidak secara langsung bagi pemenuhan kebutuhan pokok lima (dharuri), tetapi secara tidak langsung menuju ke arah sana seperti dalam hal yang memberi kemudahan bagi pemenuhan kebutuhan hidup manusia.¹⁰⁸

Jika dilihat dari eksistensinya atau keserasiannya dan kesejalanan dimana pandangan baik oleh akal itu dengan tujuan syara” dalam menetapkan hukum, maka disiplin seorang PNS dikategorika pada *masalah mursalah* dengan alasan pertimbangan sebagai berikut:

¹⁰⁸ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh II*, 349.

- a. Tidak dibahas dalam nash baik al-Qur'an maupun al-Hadits yang menjelaskan dengan eksplisit tentang dibolehkannya atau dilarangnya menerapkan disiplin bagi seorang PNS.
- b. Dengan menerapkan kedisiplinan bagi seorang PNS hal ini membuktikan dapat menarik manfaat dan menghilangkan atau menghindari kemudharatan.

Sejalan dengan pengertian masalah mursalah yang berarti apa yang dipandang baik oleh akal, lalu sejalan dengan tujuan *syara'* dalam hal penetapan suatu hukum, tetapi tidak ada petunjuk *syara'* yang membahas atau meperhitungkannya tetapi juga tidak ada pula petunjuk *syara'* yang menolaknya.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh II*, 354.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Efektivitas dari Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap peningkatan kinerja PNS di Kantor Satpol PP Kota Malang. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata prosentase presensi kehadiran beberapa PNS di Satpol PP Kota Malang pada tahun 2020 yakni 96,05% dari skala 100%, selain itu juga adanya Laporan Kegiatan Harian dari setiap pegawai yang dilaporkan kepada Kasubbag masing-masing bagian dapat terpenuhi di setiap akhir minggu atau akhir bulan sehingga Kasubbag dapat melihat bagaimana kinerja dari pegawainya.
2. Faktor yang mendukung keefektivan dari pasal tersebut adalah dengan pembinaan dan pengawasan langsung dari pimpinan, apel pagi hari, dan penerapan mesin finger scan. Sedangkan faktor penghambat yang mendasari pelanggaran disiplin PNS Pasal 3 ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS adalah masih

rendahnya kesadaran diri akan pentingnya menanamkan rasa disiplin dalam diri masing-masing pegawai itu sendiri.

3. Pandangan Prespektif Masalah dalam menerapkan disiplin dalam diri PNS guna meningkatkan kinerja pegawai ini jika dilihat dari segi kekuatannya termasuk dalam *Al-maslahah al-Hajjiyah* dengan alasan pertimbangan bahwa pengertian *Al-Maslahah al-Hajjiyah* merupakan masalah yang tidak secara langsung bagi pemenuhan kebutuhan pokok lima (dharuri). Sedangkan jika dilihat dari segi eksistensinya atau keserasiannya dan kesejalanan dimana pandangan baik oleh akal itu dengan tujuan syara” dalam mentapkan hukum, maka disiplin seorang PNS dikategorikan pada *maslahah mursalah*.

B. Saran

1. Penerapan disiplin di Kantor Satpol PP Kota Malang sudah cukup baik, namun tetap masih harus ditingkatkan lagi dengan tujuan ketika para pegawai menerapkan disiplin khususnya Pasal 3 ayat 11 tentu akan berdampak pula ke peningkatan kinerja yang efektif dan efisien sehingga dapat memenuhi sasaran kinerja dari masing-masing pegawai.
2. Melakukan pembinaan khusus dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai guna pembentukan mental dari pegawai itu sendiri, sehingga dengan adanya pembinaan khusus ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku para pegawai.

3. Disiplin wujudnya tidak hanya bersifat insidentil semata, artinya ketika dengan adanya teguran lisan maupun tulisan hingga peringatan bahkan kecaman dari pimpinan barulah sikap disiplin itu diperhatikan. Tetapi harusnya menanamkan rasa disiplin dalam diri masing-masing pegawai sebagai simbol patriotisme yang diharapkan nantinya akan memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dan kemakmuran bangsa dan negara Indonesia tercinta ini, sebagaimana tujuan dan sasaran Satpol PP Kota Malang yang salah satunya adalah menjaga ketentraman masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Al-Hasyimi, Muhammad Ma'shum Zainy. *Ilmu Ushul Fiqh*. Jombang: Darul Hikmah Jombang, 2008.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Amir Syarifuddin. *Ushul Fiqh II*. Jakarta: Kencana Prena Media Grup, 2011.
- Amiruddin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Asmani, Jamal Makmur. *Fiqh Sosial Kiai Sahal, Antara Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Khalista, 2009.
- Atmasasmita, Romli. *Reformasi Hukum, Hak asasi manusia & Penegakan hukum*. Bandung: Mandar maju, 2001.
- Chaster, Bernard, I. *Organisasi dan Manajemen Struktur, Prilaku dan Proses*. Jakarta: Gramedia, 1992.
- Djarmika, Sastra dan Marsono. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djamban, 1975.
- Gulo, W. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Hadjon Philipus M. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1994.
- Harsono. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokus Median, 2010.
- Hartati, Sri dan Tedy Sudrajat. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2008.
- Kholil, Munawar. *Kembali Kepada al-Quran dan as-Sunnah*. Semarang: Bulan Bintang, 1955.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

- Marsono. *Pembahasan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian*. Jakarta: Ikhtiar Baru, 1974.
- Musanef. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*,. Jakarta: Gunung Agung, 1984.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Nasution, Bahder Johan. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2008.
- Nawawi. *Sistem Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Sarwoto. *Dasar-Dasar organisasi dan Manegemen*. Jakarta: Ghala Indonesia, 1990.
- Sevilla, Coenseulo G, dkk. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI Press, 1993.
- Situmorang, Victor M. dan Jusuf Juhir. *Aspeek Hukum Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994.
- Situmorang, Victor M. dan Jusuf uhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007.
- Soekanto, Soerjono. *Penegakan Hukum*. Bandung: Bina Cipta, 1983.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta Universitas Indonesia Press, 2012.
- Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Surachmad, Wirjo. *Wawasan Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Pustaka Jaya, 1993.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Syafe'i, Rachmat. *Ilmu Ushul Fiqh*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.

- Ulum, Ihyaul. *Akuntansi Sektor Publik*. Malang: UMM Press, 2004.
- Umar, H.M.Hasbi. *Nalar Fiqh Kontemporer*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Widjaya, Amin Tunggal. *Manajemen suatu pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta Jaya, Cet ke-1, 1993.
- Wursanto, IG. *Manajemen Kepegawaian 2*. Surabaya: Kanisius, 1988.
- Yunus, Muhammad. *Kamus Arab Indonesia*. Jakarta: Yayasan Penyelenggaraan Penerjemah dan Penafsir al-Qur'an, 1973.
- Zahrah, Muhammad Abu. *Ushul al-Fiqh, terj. Saefullah Ma'shum, et al., Ushul Fiqih*. Jakarta: Pustaka Firdaus, Cet. 9, 2005.

2. Skripsi

- Mulyawan, Ubay. "Impelementasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kota Serang", Undergraduate thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2015.
<http://repository.fisipuntirta.ac.id/481/1/IMPLEMENTASI%20PERATURAN%20PEMERINTAH%20NOMOR%2053%20TAHUN%202010%20TENTANG%20DISIPLIN%20PEGAWAI%20NEGERI%20SIPIL%20%28PNS%29%20-%20Copy.pdf>
- Rosalina, Yulita. "Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan", Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017.
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41569/1/YULITA%20ROSALINA-FSH.pdf>
- Saputri, Gita Herni. "Implementasi Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Lingkup Organisasi Perangkat Daerah (Studi di Dinas Pekerjaan Kabupaten Umum Lampung Utara)", Undergraduate thesis, Universitas Lampung, 2017),
<http://digilib.unila.ac.id/27972/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

3. Jurnal

Bashori, A. “Kemaslahatan dan Pembaharuan Hukum Islam”, *Hukum Islam*, no. 8(2008): 17 http://eprints.walisongo.ac.id/3079/3/2105148_Bab2.pdf

Sarif, Akbar dan Ridwan Ahmad. Konsep Maslahat Dan Mafsadat Menurut Imam Al-Ghazali. *Tsaqofah*, Vol. 13 no.2(2017): 357
<https://media.neliti.com/media/publications/272015-konsep-maslahat-dalam-menyikapi-masalah-bd2d936c.pdf>

4. Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja

Peraturan Walikota Malang Nomor 49 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kota Malang

Peraturan Walikota Malang Nomor 14 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Malang Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara.

5. Website

Humas BKN, “35 Kasus Pelanggaran PNS Dibahas Dalam Prasadang Hari Ini” *BKN*, 19 Oktober 2019, diakses pada 9 Juli 2020, <https://www.bkn.go.id/berita/35-kasus-pelanggaran-disiplin-pns-dibahas-dalam-prasidang-bapek-hari-ini>

KBBI, Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.wb.id/efektif>.

LAMPIRAN

Bukti penerimaan untuk melakukan penelitian di Kantor Satpol PP Kota Malang

**PEMERINTAH KOTA MALANG**
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
Jl. Simpang Majapahit No. 1 Telp. (0341) 353939, Faks 331133
e-mail : Satpol-pp@malangkota.go.id
MALANG Kode Pos 65119

Malang, 7 Agustus 2020

Nomor : 070/629/35.73.404/2020
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Mahasiswa/tjin Penelitian

Kepada
Yth. Sdri. Niswah Ardhina
Di TEMPAT

Menindaklanjuti Surat Pra-Penelitian a.n. NISWAH ARDHINA Nomor B-2850/F.Sy/TL.01/08/2020 untuk melakukan *Pra Research* skripsi untuk mendapatkan data / informasi berkaitan dengan judul : Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang).

Bahwa bisa dilanjutkan dan diberikan izin untuk mencari data / informasi sesuai dengan kebutuhan yang dimaksud diatas.

Demikian untuk diperhatikan dan dipertanggungjawabkan, atas kerjasamanya disampaikan terimakasih.

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA MALANG


Priyadi, MM
Rembina Utama Muda
NIP. 19610527 198410 1 003



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG




FAKULTAS SYARI'AH

Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Niswah Ardhina
Nim : 17230075
Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah)
Dosen Pembimbing : Musleh Harry, S.H., M.Hum
Judul Skripsi : Efektivitas Pasal 3 Ayat 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peningkatan Kinerja PNS Prespektif Masalahah (Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	09 Oktober 2020	Konsultasi bab 1, membenarkan penulisan pada latar belakang	
2.	14 Oktober 2020	Konsultasi bab 2, menjelaskan lebih rincin tinjauan pustaka	
3.	19 Oktober 2020	Menambahkan Prespektif Masalahah pada latar belakang dan rumusan masalah	
4.	20 Januari 2021	Konsultasi bab 3, menggunakan sampel data	
5.	27 Januari 2021	Setor bab 3, diskusi bab 4 dan drat pertanyaan untuk para sampel	
6.	3 Februari 2021	Konsultasi bab 4, mengklasifikasikan hasil wawancara	
7.	8 Februari 2021	Konsultasi bab 4, merapikan hasil wawancara	

8.	17 Februari 2021	Konsultasi bab 4, merapikan hasil wawancara dan memberikan tabel hasil data	
9.	22 Februari 2021	Konsultasi kesimpulan	
10.	25 Februari 2021	ACC	

Malang, 30 April 2021
Mengetahui,
Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)



Dr. H. M. Aunul Hakim, M.H.
NIP. 196509192000031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Niswah Ardhina
Tempat, tanggal lahir : Malang, 04 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Mahasiswa
Alamat : Jl. Palmerah V/F-30 Perumahan Villa Gunung Buring
Telepon : 0857-3648-5155
Email : niswahdhina123@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2005 – 2006	TK Al-Ikhlas Malang
2006 – 2011	SDN Cemorokandang 4 Malang
2011 – 2014	SMPN 10 Malang
2014 – 2017	SMAN 7 Malang
2017 – sekarang	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
